



جامعة عبد الحميد ابن باديس _ مستغانم _

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.



الكفاءات الجامعية وتوجهها نحو الأعمال الحرة

دراسة استكشافية لعينة من الكفاءات الجامعية الممارسة للأعمال الحرة

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالب:

كرابية أمينة

غنيم يوسف

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
أ.د كرابية أمينة	أستاذة دكتورة	مشرفة
أ.د بقدوري حورية	أستاذة دكتورة	رئيسة
أ.د مناد سميرة	أستاذة دكتورة	مناقشة

السنة الجامعية: 2021_2022.



إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى

والديا أطال الله في عمريهما وبارك لهما في صحتهما .

وإلى زوجتي، وقرّة عيني إبنتي أسيل

وإلى إخوتي وأخواتي أنال الله كل منهما ما يتمنى.

وإلى كل كتاكيت العائلة.

إلى كل الأهل والأحباب والأصحاب.



تحية وتشكرات

أتقدم بخالص الشكر للأستاذة المشرفة

كرابية أمينة

جازاك الله عني كل خيرا، وشكرا لصبرك، وتفهمك، ومساعدتك.

شكرا للأستاذة مناد سميرة

شكرا وتحية طيبة لكل من ساعدني من قريب أو بعيد.

الفهرس

الإهداء

التشكرات

أ.....مقدمة

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

4.....الإشكالية

4.....فرضيات الدراسة

5.....أسباب اختيار الموضوع

5.....أهداف الدراسة

6.....أهمية الدراسة

7.....مصطلحات الدراسة

8.....الدراسات السابقة

الفصل الثاني:

الكفاءات الجامعية.

12.....	تمهيد
13.....	مفهوم الكفاءة
20.....	أنواع وأبعاد الكفاءة
23.....	خصائص الكفاءة
25.....	الجامعة الجزائرية
28.....	مشاكل وعوائق الجامعة الجزائرية
36.....	خاتمة

الفصل الثالث:

العمل والتشغيل

38.....	تمهيد
39.....	مفهوم العمل
42.....	أنواع سوق العمل
47.....	مفهوم سياسة التشغيل
51.....	آليات التشغيل

55..... مفهوم العمل الحر

62..... الخاتمة

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية وتحليل النتائج.

64..... تمهيد

65..... المنهج المستعمل وتقنيات البحث

68..... عرض وتحليل النتائج

77..... مناقشة النتائج

80..... توصيات

83..... خاتمة

الملاحق.

قائمة المراجع والمصادر.

مقدمة

مقدمة

على اثر التحولات الكبيرة التي مست البناء الهيكلي، والقانوني والتنظيمي والوظيفي الموارد البشرية، بفعل تطور مجتمع المعرفة وتداعياته، تبلور مفهوم الكفاءات على المستوى العلمي والعملية، ليصبح الشغل الشاغل للأفراد والمنظمات، كل على حد سواء.

مفهوم الكفاءة الذي نشأ من مجموع المعارف والخبرات وتراكم الممارسات، وتطور المهارات الفردية والجماعية، ليصبح الوسيلة المثلى لتكيف وتكامل وتطور المؤسسات في أداء مهمتها، ومن الجدير أن على المؤسسة التركيز على الكفاءات التي تلزمها وتسييرها وتحفيزها وتمييزها وتعظيمها بصفة مستمرة.

إن المكتسبات المعرفية تعد أهم أساس تقوم عليه الكفاءة، فهي منظومة متكاملة من المعارف والمهارات والخبرات، والقدرات تكتسب عبر مراحل تعلم الفرد، وتعتبر الجامعة آخر محطة وآخر قمة الهرم الأكاديمي تجمع في تلقين طلابها بين المعرفة النظرية و التطبيقية، والبحوث الميدانية، ويعد البحث العلمي مسعاها الأول لإثراء المعرفة وتحليل الظواهر والتنبؤ بها، وهدفها الثاني والذي لا يقل أهمية عن السابق إعداد كفاءات بشرية متخصصة، قادرة على تحمل الحياة العلمية والعملية، فالجامعة دورها القيادي تزويد المجتمع بالقوى العاملة المؤهلة، وكفاءات قادرة على الإسهام في العملية التنموية.

فالجامعة مرتبطة بالمجتمع ارتباطا وثيقا تتفاعل معه، تؤثر فيه ويؤثر فيها، فتقدمه وازدهاره من تقدمها وازدهارها، لمسؤوليتها على مستويات طلبات العلمي والمعرفي، وتكون الموارد البشرية علميا وعمليا.

وكل مؤسسات التعليم العالي بالعالم، فالجامعة الجزائرية تواجه تحديات وصعوبات بفضل عوامل ومتغيرات دولية، لعبت دورا في تغيير شكل العالم.

وتواجه الجزائر على غرار الدول العربية إشكالية مواكبة التطور الذي فرضته العولمة، وإيجاد مكان لها ضمن الأمم المتحضرة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والتربوي، ولاسيما أكبر تحدي للجامعة الجزائرية في اللحظة الآنية، عدم جدوى الشهادات الجامعية في سوق العمل، وعدم التوافق بين التخصصات المطروحة ومتطلبات سوق العمل، مما أدى إلى تقادم نسبة البطالة رغم سياسات التشغيل المدرجة للحد من ذلك.

وعليه تضمنت دراستنا هذه جانبين رئيسيين، النظري والتطبيقي، حيث يشمل النظري على فصل الإطار العام للدراسة، وتم تحديد فيه أهم الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها في دراستنا، والفصل الثاني خصص لدراسة الكفاءات الجامعية من حيث المفهوم والنماذج النظرية التي ساهمة في ذلك، والأنواع، والخصائص والأبعاد، والمستويات وكذا تنميتها، بالإضافة إلى مفهوم الجامعة الجزائرية من حيث المفاهيم والتحديات والعوائق. ثم الفصل الثالث فتطرقنا فيه إلى مفهوم العمل، وسوق العمل وأنواعه و تعريف سياسة التشغيل، وآلياتها، وتعريف العمل الحر. أما الجانب الميداني فتطرقنا فيه إلى تحليل البيانات العامة وتفسير النتائج وختمنا الدراسة بعرض الاستنتاج والخاتمة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

تعتبر الجامعة المحطة الأخيرة لتنمية كفاءات الفرد ومؤسسة البحث والتوغل في فروع العلم والمعرفة من خلال التخصص في احدها لدراسة الحقائق والتأكد منها لخدمة المجتمع والفرد على حد سواء، وتعتبر من أهم المؤسسات التعليمية والتكوينية، تلعب دورا فعّالا في تنشئة الفرد وتوجيهه وتقوية مهاراته، وتهيئة كفاءاته المهنية وترقية تقنياته البحثية والإبداعية بما يوازي المناخ المجتمعي السائد، وما يتطلبه سوق العمل والواقع المعاش، لكن ما نلاحظه هناك اختلال في توازن دور الجامعة الجزائرية و متطلبات سوق العمل، أي أنه ليس هناك توافق بين الكفاءات المتخرجة من الجامعة والمتطلبات المهنية المتوفرة، كما ونوعية، وهذا يخلق كثير من المشاكل أولها البطالة، وبكل اختصار نقول طبيعة التسيير لا تتماشى ومتطلبات السوق ولا وبرامج التشغيل المسطرة من قبل الهيئات المعنية، بالإضافة إلى المحسوبية التي تنخر سوق الشغل والتوظيف في الجزائر، فنجد كفاءات وإطارات جامعية متمكنة يمتنون أعمال حرة على الرغم من أن لديهم شهادات عليا قد تجعلهم يتقلدون مناصب أحسن بكثير، وقد يرجع لأسباب شخصية أو سياسة الدولة المنتهجة في تشغيل القوى العاملة الجامعية أو عناصر أخرى ساهمت في هذا التوجه، فما أسباب توجه خريجي الجامعات نحو المهن الحرة؟ ومنه نطرح التساؤلات الآتية:

تساؤلات الدراسة:

- ما أسباب توجه الكفاءات الجامعية نحو الأعمال الحرة؟
- هل هناك علاقة بين سياسة الدولة في التشغيل وتوجه الكفاءات نحو المهن الحرة؟

الفرضيات:

- عدم توافق شهادات الكفاءات الجامعية ومتطلبات سوق العمل.
- هيمنة البيروقراطية وللمحسوبية على عملية التوظيف.
- هناك علاقة بين سياسة الدولة في التشغيل والتوجه نحو العمل الحر.

أسباب اختيار الموضوع:

لكل موضوع دوافع وأسباب تدفع الباحث إلى اختياره دون آخر، للتوصل لنتائج هادفة، ومن أهم أسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع للدراسة نذكر :

أسباب ذاتية:

- رغبة شخصية للبحث في الموضوع.
- الاحتكاك ببعض الحالات المماثلة في الواقع المعاش.

الأسباب الموضوعية:

- معرفة مدى إقبال خريجي الجامعات على العمل الحر.
- الفوهة الكبيرة والتي هي على مرأى الجميع بين الكفاءات الجامعية ومتطلبات سوق العمل.
- انتشار البيروقراطية والمحسوبية في التوظيف.

أهداف الدراسة:

- التعرف على أسباب توجه الكفاءات الجامعية نحو الأعمال الحرة.
- التعرف عن قرب على اهتمامات الشباب فيما يخص التوظيف والتشغيل.
- التعرف على الأعمال الحرة أكثر تداول بين هذه الكفاءات.

- تبيان الفجوة بين الجامعة وسوق العمل.

أهمية الدراسة:

تستقي دراستنا هذه أهميتها من أهمية التوظيف والعمل، المهنة للفرد والمجتمع كلا على حد سواء، وكذا دور الجامعة والشهادات المتاحة من طرفها في ذلك، فإذا كانت الكفاءات الجامعية لها مهن مقننة ومحددة، وتبقى المهن الحرة وجهة لمن لم يسعفهم الحظ في بلوغ الجامعة، فلماذا نرى توجه الكثير من الكفاءات الجامعية نحو هذا النوع من المهن؟ فإذا أرجعنا السبب إلى الربح السريع، فلكل نوع من المهن مزايا ومساوئ.

سنحاول في هذه الدراسة تسليط الضوء والبحث في الأسباب الكامنة وراء توجه الكفاءات الجامعية نحو المهن الحرة، لتحديد الإشكالات والمعوقات التي تحول دون توظيف هذه المخرجات في ما يناسبها من مهن ووظائف.

تحديد مصطلحات الدراسة

- مفهوم الكفاءات الجامعية:

● الكفاءة لغة: كفاءة (على الشيء، مكافأة وكفاءة: جازاه. كفاؤه بصنعه. و كفاؤه فلانا: مثله وساواه). الكفاءة: (المماثلة في القوة والشرف. ومنه الكفاءة في الزواج: وهو أن يكون الزوج مساويا للمرأة في حسبها ودينها وغير ذلك، والكفاءة للعمل: القدرة عليه وحسن تصريفه¹.

- اصطلاحا: الكفاءات تعرف على أنها "المهارات والمعارف والقدرات ومختلف

الخصائص الأخرى التي يحتاجها شخص ما لأداء عمله بفعالية"².

¹ معجم الوسيط. ط4. مجمع اللغة العربية. 2004. ص791.

² غيشي، عبد العالي. تطوير نموذج لتسيير الكفاءات. مجلة اقتصاديات المال والأعمال. 2018. ص243.

- وتعرف أيضا على أنها: القدرة على الفعل المناسب لمواجهة مجموعة من الوضعيات والتحكم فيها بفضل المعارف اللازمة التي نجدها في الوقت المناسب للتعرف على المشاكل الحقيقية وحلها.¹
- إجرائيا: نتحدث في بحثنا عن الكفاءة التي تعرف على أنها مجموعة من المعايير والقدرات والسلوكيات التي يكتسبها الفرد من خلال التكوين والتدريب والتي تمكنه من التأقلم مع أي وضع يكون فيه وحل أي مشكل يصادفه، والقيام بدوره وعمله على أكمل وجه وبجدارة.
- أما بالنسبة لمفهوم الكفاءات الجامعية: هي كل تلك المهارات والمعايير والقدرات والشهادات التي يكتسبها الفرد بعد إنهاء سنواته الأكاديمية والجامعية، والتي تمكنه من تنفيذ نشاطات وانجاز أعمال.
- مفهوم العمل الحر:
- العمل لغة: عَمَلَ عَمَلًا: فعل فعلا عن قصد، مَهَنَ وصنَعَ، أَعْمَلُهُ جعله عاملاً.
- العمل : المهنة والفعل. (ج) أعمال. وأعمال المركز ونحوه (في التقسيم الإداري): ما يكون تحت حكمه ويضاف إليه.²
- اصطلاحا: يعرف العمل بمجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري ونفسي وعضلي، بغرض انتاج سلعة أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية.³
- إجرائيا: كل نشاط فكري أو جسدي يقوم به الفرد مقابل اجر، وهو نشاطا مهنيا يتلقى من اجله الفرد تكوينا ويكتسب مهارات وخبرة ودراية.

¹ حثروبي، محمد الصالح. المدخل الى التدريس بالكفاءات. الجزائر: دار الهدى. 2002

² معجم الوسيط. نفس المرجع السابق. ص624.

³ تايب، عائشة. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. ط1. منظمة المرأة العربية. 2011. ص15.

– ويعرف العمل الحر على انه أي عمل لا يتبع جهة حكومية أو خاصة، ويقوم به الشخص لحسابه الخاص، للحصول على أقصى ربح ممكن.¹

الدراسات السابقة

• الدراسة الأولى: بعنوان دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسة العمل الحر. من إعداد الطالب أحمد عمر أبو الخير، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، بغزة.

عالجت هذه الدراسة الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة العوامل الشخصية والبيئية في نجاح العمل الحر بقطاع غزة؟

توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- هناك ضعف في تبني مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة لمناهج تحفز على ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
- يرى العاملون لحسابهم الخاص عبر الانترنت أن هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات العملية اللازمة له والمناهج الدراسية الجامعية.
- يشكل العمل الحر بديلا اقتصاديا ناجحا ومعينا للأفراد على تخطي إدراجهم تحت مسمى عاطل عن العمل، وفي كثر من الأحيان يكون بديلا أفضل من الوظيفة التقليدية.
- هناك قصور من وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل الحر وتوعية المجتمع على أهميته ومدى جدواه.

¹ الناغي، محمود. فكر العمل والإبداع الإنتاجي في إطار الثقافة العربية. المؤتمر العالمي السادس عشر. مصر: جامعة المنصورة. 2000.

– تعتبر سمة الجرأة والإقدام ومهارة تسويق الذات وإتقان اللغة الانجليزية أهم السمات والمهارات اللازمة للفرد من أجل النجاح في سوق العمل الحر.

● **الدراسة الثانية: بعنوان: ثقافة العمل الحر: مفاهيم خاطئة ومقومات غائبة**
عن التعليم المصري على ضوء تحليل بغض النماذج لشخصيات عصامية مصرية ناجحة.
للباحثة: فاطمة زكريا محمد عبد الرزاق، دراسة منشورة بمجلة مستقبل التربية العربية.
وتمت صياغة عدة أسئلة منها:

– ما الأسس النظرية لمفهوم ثقافة العمل الحر؟

– ما واقع العمل الحر في مصر وما قوانينه ومعوقات تطبيقه؟

– ما أبرز مقومات نجاح العمل الحر لدى بعض الشخصيات العسامية المصرية الناجحة في المجتمع المصري؟
وخلصت لعدة نتائج منها:

– مقومات ثقافة العمل الحر لدى الشباب منها المقوم المعرفي، والمقوم الوجداني، المقوم المهاري والسلوكي.

– مقومات بيئة العمل الحر ومناخه.

– مقومات سياسة الاستثمار وتشريعاته.

● **الدراسة الثالثة: بعنوان مساهمة الكفاءات في مرافقة الابتكار، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. من إعداد الباحثة بدر الدين نور الهدى.**

عالجت هذه الدراسة الإشكالية التالية: إلى أي مدى تساهم عملية تنمية الكفاءات في تفعيل العملية الابتكارية بالمؤسسة الاقتصادية؟

وخلصت إلى العديد من النتائج منها: يلزم المؤسسات الاقتصادية المعاصرة على ضرورة الاهتمام أكثر بمواردها المعرفية وكفاءتها البشرية بصفة خاصة، فمن خلال دراسة

المتغيرين " الكفاءات" الابتكار" اتضح نظريا العلاقة الإرتباطية والتأثيرية بينهما، لما تتميز به الكفاءات من معارف، قدرات ومهارات تستثمر في العملية الإبتكارية، من بداية إبداع أفكار جديدة إلى غاية تطبيقها والوصول إلى منتج مبتكر سواء ابتكار جدي أو تحسيني.

• الدراسة الرابعة: تحت عنوان دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي. مذكرة ماستر في علوم التسيير. من اعداد الطالبة: خلفي مريم حسناء.

تطرت إلى الإشكالية التالية: ما دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

وخلصت الى ما يلي:

- يتوقف نجاح المؤسسة التعليمية على تميز أدائها، وهذا من خلال تبنيتها لسياسة تنمية كفاءاتها.

- أصبحت تنمية الكفاءات في الوقت الراهن ضرورة حتمية، وذلك مواكبة التطورات منة جهة، ولمواجهة التغيرات المسارعة من جهة أخرى.

- غن الأداء المتميز أصبح مطلب المستفيدين من الخدمة في مؤسسات التعليم العالي، خاصة بعد زيادة الوعي بأهمية وضرورة التحسين المستمر في مجال التعليم.

صعوبات الدراسة

يواجه الباحث لدى دراسته أي موضوع مجموعة من الصعوبات والعوائق نذكر منها على سبيل المثال:

- قلة المراجع والأدبيات العلمية فيما يخص العمل الحر.
- صعوبة توزيع استمارة البحث، لصعوبة البحث عن أفراد العينة، والتي تعرف على لأنها خريجي الجامعة (الكفاءات الجامعية) العاملة في مجالات العمل الحر.

الفصل الثاني

الكفاءات الجامعية

تمهيد

تعد الكفاءة موضوعا حديثا أولاه الباحثون أهمية بالغة في ما يتعلق بتسيير الموارد البشرية، وذلك لما للمورد البشري من أولوية لدى أي منظمة، وقد أصبحت الكفاءات مطلبا رئيسيا يستدعيه سوق العمل، لدى لم يتوان مفهوم الكفاءات عن شق طريق له في كل المجالات المهنية، في حين كانت الشهادات العلمية تمثل جواز الولوج إلى عالم الشغل، أضحت الكفاءة تأشيرة ذلك، فهي مقصد كل دارس ومدرب ومتربص يأمل فتح أبواب عمل حياته تهين مشاكله وصعابه أمامه، إذ أن الكفاءات التي سيحققها كفيلة بمنحه القدرة على تجاوز وحل المشاكل التي تعترض حياته المهنية.

والكفاءات تتحدد في تلك القدرات المعرفية، والعملية، والتنظيمية المتسمة بصعوبة تقليدها من طرف المنافسين أو تعويضها بنمط تكنولوجي جديد أو تعويضها بابتكار طرق تنظيمية حديثة أو كفاءات أخرى متشابهة، وأهميتها في تحقيق التميز والإبداع.

فما هو مفهوم الكفاءة عامة والكفاءات الجامعية خاصة؟ وماهي أنواعها وخصائصها؟.

1. مفهوم الكفاءة: La compétence

يرجع أصل استخدام مصطلح الكفاءة إلى علم النفس، حيث استعمل سنة 1920 في مضامين تربوية ثم تجسد هذا المصطلح أكثر فأكثر في العمل الذي قام به **Mack Silned** سنة 1970 من خلال كتابه: في إطار تنمية الحركة الأمريكية للكفاءة.¹

إن وضع تحديد زمني دقيق لظهور تيار فكري ليس مطلقاً من البدايات، لكن نقبل بظهورها خلال السبعينات في مجال الاقتصاد الأمريكي وبعد مدة في أوروبا أين برزت الكفاءة مع اشتداد حدة المنافسة، ومع المعطيات الجديدة التي طرحتها العولمة.

لقد استعمل مصطلح الكفاءة *Compétence* في مجال الإدارة كبديل لمصطلح أهلية *Qualification* لأن هذا الأخير لم يعد يتماشى مع التطورات الحاصلة في تنظيم العمل، وكان أول استخدام لهذا المصطلح بالولايات المتحدة الأمريكية في السبعينات من القرن العشرين، حيث كان اللجوء إلى الموارد البشرية بغرض تعزيز المكانة التنافسية للمنظمات، وذلك من خلال خلق وظائف أكثر مرونة، تعتمد بالدرجة الأولى كفاءة الموارد البشرية، بدلا من اعتمادها على المؤهلات التي تحددها المناصب، وقد أنشأت سنة 1994 في الولايات المتحدة الأمريكية لجنة مكلفة بوضع نظام وطني لمعايير الكفاءات الضرورية لشغل الوظائف بالمنظمات.²

وكلمة كفاءة مستعملة في عدة ميادين، ومشاركة بين تخصصات مختلفة، لذلك تحوي العديد من المفاهيم، وتتقاطع مع الكثير من المفاهيم الأخرى كالتفاعلية، والمهارة، المؤهلات... الخ.

¹المنفي، محمود. الكفاءة. SCRIBD. 15.07.2022. fr.scribd.com

²حمير، حمودي. أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات. مجلة اقتصاديات المال والأعمال. 2017. ص161.

قبل أن نعالج المفهوم الاصطلاحي للكفاءة La compétence لابد أن نتطرق لمفهومها اللغوي، فمن أهم تعريف للكفاية والكفاءة هو الذي يورده ابن منظور في " لسان العرب" : قول حسان بن ثابت : وروح القدس ليس له كفاء، أي جبريا عليه السلام، ليس له نظير ولا مثيل.

والكفاء: النظير، وكذلك الكفاء والمصدر الكفاءة. والكفاءة: النظير والمساوي.

يقول تعالى: ((لم يلد ولم يولد ولم يكن له كفواً أحد))

ويقال كفات القدر وغيرها، إذ كبيتها لتفرغ ما فيها. الكفاة الخدم الذين يقومون بالخدمة، جمع كاف، وكفى الرجل كفاية، فهو كاف، إذا قام بالأمر.¹

بما أن مفاهيم كلمة كفاءة تختلف باختلاف مجالاتها، إلا أن جميعها يتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقل تكاليف، والجهود، ولذلك فقد وردت عدة تعريفات لمفهوم الكفاءة، نورد البعض منها كالآتي:

عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية : **Le Medef** " الكفاءات مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية والخبرة والممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها".²

وقد جاء في المجلد الأول من اللائحة الفنية للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية أن الكفاءة هي المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لأداء مهام محددة في إطار الاضطلاع

¹ ابن منظور. لسان العرب. بيروت: دار الجبل. المجلد 5. ص 269.

² Alain, Meignant. Ressources humaines deployer la strategie. France :liaison France. 2000.p45.

بالمسؤوليات الوظيفية، وسيطلب اكتساب هذه الكفاءة تعليميا وتدريبيا مستمرين ومخصصين للعمل المعني طوال الحياة المهنية للفرد.¹

عرفها **G.Botref** على أنها: " القدرة على تعبئة مزج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة محددة وتكون معترف بها وقابلة للتقييم كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية".²

قد لا يفوتنا بالذكر أن هناك مجموعة من المميزات تعتمد كمعالم على الكفاءة هي:³

- تتبدى من خلال نتائج يمكن ملاحظتها.
 - تتطلب عدة مهارات.
 - ذات فائدة كبيرة من حيث أن لها قيمة على المستوى الشخصي والاجتماعي أو المهني.
 - مرتبطة بإنجاز نشاطات تمارس في حالات واقعية.
 - تسمح بالاستفادة من مهارات
- وتعرف الكفاءات على أنها تلك الخصائص المتمثلة في المعرفة، المهارات، الأفكار، أنماط الاعتقاد، وما شابه ذلك، وعند استخدام هذه المتغيرات بشكل فردي أو جماعي تؤدي إلى الأداء الناجح.⁴

إذا فالكفاءة عبارة عن مزيج من المعرفة الضمنية والصريحة، للسلوكات والمهارات، التي تعطي لشخص ما إمكانية أداء مهمته ووظيفته بفعالية.

¹هندرسون، أندرية، وآخرون. دليل الكفاءة. جنيف : المنظمة العالمية للأرصاء الجوية. 2018. ص02.

²Philippe, lorino. **Méthodes et pratiques de la performance**. Paris : organisation. 2000. P85.

³ الكفاءات. المركز الوطني للوثائق التربوية. العدد5.الجزائر . 2000.

⁴غيشي، عبد العالي. تطوير نموذج تسيير الكفاءات. مجلة تطوير المال والأعمال. العدد07. 2018. ص324.

مفهوم الكفاءة في علم الاجتماع: ¹ LASOCIOLOGIE

يتفرع علم الاجتماع إلى عدة أقسام منها علم اجتماع العمل (SOCIOLOGYE (DUTRAVAIL) ويكون هذا العلم أكثرهم خصوبة إذا ما تمت معالجة "الكفاءة" ويقول كل من M.Stroobants 1991 و y.SHwarts 1992 بأن مصدر الكفاءة يرجع إلى مفهوم التأهيل الذي شهد تحولات منذ سنوات حتى وصل لمفهوم الكفاءة الذي نعرفه حالياً. وبدأ ذلك التحول خلال الثمانينات أين شهدت بيئة صناعية تطورا ملحوظا خاصة مع ظهور الآلية (Automatisation) حيث أصبح الاهتمام بالمعرفة العلمية يتزايد وكما أوضح M.Stroobants بأن محتوى الكفاءة في حد ذاته تغير من مجرد امتلاك الأفراد للعلوم والمعارف إلى أن أصبحت في صيغة الكينونة (être compétence) والإشارة هنا إلى الجانب النفسي و الاجتماعي، إلا أن هذا لا ينفي قيام الأفراد باكتساب العلوم والمعارف والمهارات.

وفي ما يخص إعطاء تعريف للكفاءة في علم الاجتماع العمل، فكغيره من العلوم لم يعطي تعريفا محددًا ودقيقًا لمفهوم الكفاءة كما نجد في تعريف P.Pharo و J.Merchiers (1990) حيث عرفها استنادا إلى ثلاثة أنواع من الكفاءات:

- (1) الكفاءات التقنية أو القانونية: وتتضح عندما يكون الهدف معروفا مسبقا، حيث يسعى الأفراد إلى تحقيقه، كأن يقع عطل في إحدى الآلات فهنا الهدف معروف ويتمثل في إصلاح العطب والاستعانة بالكفاءة التقنية.
- (2) الكفاءات التكتيكية: وهي القدرة على تحديد الهدف أثناء العمل.

¹ حمدي، ابو القاسم. تنمية كفاءات الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات. رسالة ماجستير. الأغواط. 2006/05. ص 29.

(3) **الكفاءات القيمية:** وتتمثل في تحقيق الأفراد أكثر مما هو مطلوب منهم، أي الذهاب إلى أبعد من مجرد تحقيق الهدف المسطر، كالمساهمة في إرضاء العملاء عن طريق إقامة علاقات غير رسمية.

وفي مجمل القول، فالكفاءة تعد امتداد للتأهيل إذ أن مفهوم الكفاءة برزة بدل مفهوم التأهيل، الذي كان متعلقاً بمنصب العمل، بينما هي تركز على المعارف والمهارات والسلوك الذي يتميز به العامل أثناء أدائه لمهامه. وفي مجمل القول، فالكفاءة تعد امتداداً للتأهيل إذ أن مفهوم الكفاءة برزة بدل مفهوم التأهيل، الذي كان متعلقاً بمنصب العمل، بينما هي تركز على المعارف والمهارات والسلوك الذي يتميز به العامل أثناء أدائه لمهامه.

ومنه فالكفاءة هي القدرة على مواجهة وضعيات محددة، والتكيف معها، عن طريق تعبئة وإدماج حصيلة من المعارف والمهارات والتصرفات من أجل تحقيق إنجاز محكم وفعال.

2. مساهمة نظرية المنظمات في تطوير مفهوم الكفاءات.¹

إن المتتبع لمسيرة الفكر التنظيمي عن كثب عبر مراحل المتلاحقة منذ انطلاقة الفعلية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، وتطور موقع ومكانة " الإنسان " في ظل الزخم الهائل من الأفكار والنظريات، يلاحظ تتبع عدد من القفزات_ أو لنقل " القطيعات " _ التي مست المسلمات والتصورات والطروحات على وجه العموم. نظريات المنظمات، لذلك نقترح فيما يلي متابعة خفيفة لمسيرة الفكر التنظيمي بغية الوقوف على مدى مساهمته في تطوير مدلول ومحتوى الكفاءات.

ويمكننا أن نستكشف من خلال هذه التصورات المتباينة النظرة السائدة لموضوع الكفاءات المهنية، وكيف تطورت هذه النظرة بتطور

(1) إسهامات الاتجاه الكلاسيكي:

تشتمل المدرسة الكلاسيكية على إسهامات رواد الفكر التنظيمي الذين وضعوا الأسس الأولى لبناء صرح علم التنظيم، وقد برز من ضمنهم على وجه الخصوص:

- F.Taylor (1856_1915) صاحب نظرية التنظيم العلمي للعمل.
- H.Fayol (1841_1925) واضع نظرية التنظيم الإداري.
- M.Weber (1864_1920) صاحب نظرية التنظيم البيروقراطي.

وترتكز هذه المدرسة على مجموعة مسلمات مستمدة من التصورات السائد آنذاك والتي كرسها عدد غير قليل من العلماء والمفكرين أمثال **coulomb** و **lavoisier** وغيرهما ممن يرون أن الإنسان أشبه ما يكون بالآلة أن نشاطاته الجسدية هي ظواهر قابلة للقياس، وممن أكدوا ذلك صراحة **La Mettrie** في كتابه " الإنسان آلة " (1748) حيث ينص أن " جسم

¹ جبار، سهيلة. الكفاءات التنظيمية وعلاقتها بأداء الموارد البشرية في المؤسسة. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير. علم اجتماع تنظيم وعمل. بسكرة: جامعة محمد خيضر. 2018-2019. ص، ص 66، 69.

الإنسان عبارة عن ساعة...هو تجميع اعدد من الدواليب"، وبذلك فالعامل مجرد عضو ميكانيكي ضمن أعضاء آخرين يشكلون الجهاز التنظيمي."

وعلى هذا الأساس تتبنى المدرسة الكلاسيكية المسلمات التالية:

- المؤسسة عبارة عن آلة ضخمة تتشكل من آلاف القطع، وتعامل مجرد دواليب في هذه الآلة.

- الإنسان يبحث دوماً عن الأمن ويمقت المسؤولية، وهو كسول بطبعه ويميل إلى الغش.

- الدافع الوحيد للعمل هو الأجر.

• تاييلور والتنظيم العلمي للعمل

أعاد تاييلور المسار الإنتاجي وفق تقسيم مزدوج:

- التقسيم العمودي: مهام التصور، التصميم والقيادة من صلاحية المديرية وحدها، أما العامل فعليه التنفيذ فقط، لأنه على حد قول تاييلور لا يتقاضى أجره من أجل التفكير.

- التقسيم الأفقي: يحلل العمل ويفككه إلى حركات أولية ويكلف كل عامل بمهام بسيطة (التخصص العميق).

• فايول والتنظيم الإداري.

خلافًا لتاييلور اعتنى فايول بالتنظيم الإداري لمعالجة أزمة القيادة التي استقطبت أهرها آنذاك،

فقسم المؤسسة إلى ستة وظائف: تقنية، تجارية، محاسبية، مالية، أمنية، إدارية.

وتمثل الوظيفة الإدارية أهم الوظائف في نظر فايول، وتتضمن خمس عمليات هي:

_ التخطيط _ التنظيم _ القيادة _ التنسيق _ المراقبة.

وقد حدد فايول لكل وظيفة قدرات مناسبة، فميز بذلك بين القدرة التقنية، والقدرة التجارية، والقدرة المالية، والقدرة الإدارية...إلخ، وكل واحد من هذه القدرات تعتمد على مجموعة مواصفات ومعارف:

- صفات جسدية (الصحة، القوة، النباهة)
- صفات عقلية (الفهم، التعلم، الحكم)
- صفات خلقية (الطاقة، الصرامة، الشجاعة، المبادرة، الولاء، الكرامة...)
- الثقافة العامة (مفاهيم مختلفة لا تتعلق بضرورة بالوظيفة المؤداة)
- معارف خاصة (تخص الوظيفة الممارسة: تقنية أو تجارية أو مالية...)
- الخبرة (الدروس المستفادة بصفة شخصية من الأحداث).

وتختلف أهمية كل عنصر من عناصر القدرات باختلاف حجم المؤسسة، مما جعل فايول إلى وضع قيم تعبر عن الأهمية النسبية لكل قدرة لدى كل صنف من أصناف المستخدمين، وقد خصص فايول الكثير للحديث عن ضرورة وجوب وإمكانية تعليم الإدارة، حيث دعا إلى تعميم التعليم الإداري: بصفة تمهيدية في المدارس الابتدائية، أكثر توسعا في المدارس الثانوية، أكثر تعمقا في المدارس العليا.

• ماكس فيبر والتنظيم البيروقراطي.

في تصنيف لأنواع السلطات حدد فيبر مجموعة من المواصفات تميز السلطة العقلانية _ الشرعية (التنظيم البيروقراطي) عن غيرها/ أهمها في هذا السياق اعتماد المؤهلات العلمية والقدرات التقنية كأساس لانتقاء وتولية المناصب والمسؤوليات، خلافا لنمطي السلطة الكاريزمية، والتقليدي الذين لا يوليان الكفاءة أي اعتبار.

غير أن إبراز الخبرة كدعامة أساسية في النظام البيروقراطي لم يمنع من سلب الصفة الإنسانية عن هذا التنظيم لاعتماده على المظاهر غير الشخصية بصفة مبالغ، وهو ما حدا بالمهتمين بنظرية المنظمات على إدراج التنظيم البيروقراطي ضمن الاتجاه الآلي.

وخلاصة القول أن المدرسة الكلاسيكية تعتمد كلية على مبدأ التأهيل، على اختلاف من حيث الشكل بين نظرياتها.

(2) الكفاءات في ظل مدرسة العلاقات الإنسانية.

يندرج في إطار هذه المدرسة مجموعة نظريات تهدف إلى معالجة الوضعية التنازعية الناجمة عن علاقات العمل وبناء النشاط الجماعي بالمراهنة أساساً على حاجات العامل إلى الاندماج الاجتماعي، وقد انتقلت هذه النظريات بالتفكير التنظيمي من العقلانية الاقتصادية، إلى العقلانية الاجتماعية، وبذلك فهي لم تحل مشكلة النشاط الجماعي بل تجاهلته في سياق تبنيها للمسلمة الاجتماعية.

وتتمثل أهم مساهمات أبحاث **Howthorne** الشهيرة التي كانت منطلقاً لهذه الدراسة في إبراز أهمية العلاقات بين المشرفين والعمال ودورها في رفع مردودية العامل، وأن الإشراف الفعال الذي من شأنه أن يخلق جواً ملائماً من العلاقات الإنسانية ويستثمر العواطف الناجمة عن ذلك تحسين أداء الأفراد، هذا الإشراف يتطلب مهارات خاصة، ويستدعي إخضاع المشرفين لدورات تكوينية تتعلق بأساليب وطرق الإشراف. ومن جهته رتب **Maslow** متأثراً بأبحاث **هاوثرن**، الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات متدرجة تصاعدياً:

- الحاجات الفسيولوجية.
- حاجات الأمن.
- حاجات الانتماء.
- حاجات التقدير والاحترام.
- حاجات الإنجاز وتحقيق ذلك.

وفي سنة 1943 أضاف **مايلو** لهرمه نوعين آخرين من الحاجات هما الرغبة في المعرفة والفهم بالإضافة إلى الحاجات الجمالية.

هذا التطور أرسى دعائم توجهات جديدة تولي الإنسان وقدراته الشخصية، الفكرية، والمهنية مكانا مرموقا في البناء التنظيمي، وتراهن ليس على حاجاته الاجتماعية، وإنما على حاجاته المعرفية معتبرة كل تطور للقدرات الفردية تطورا للإمكانيات التنظيمية، وبعبارة أخرى تراهن هذه التوجهات على الاستثمار البشري بالدرجة الأولى.

(3) الكفاءات في ظل مقاربات تطوير المنظمات.

تقنيا انصب اهتمام الباحثين في الفترة التي أعقبت الحرب العالمية الثانية على التوفيق بين المتطلبات الاجتماعية والتكنولوجية، خاصة فريق **Tavistock Institute** البريطاني الذي تأسس عام 1946 والذي تمخضت أشغاله عن بروز اتجاه فكري يعرف باسم المقاربة الاجتماعية التقنية.

وبالتزامن مع هذه المدرسة أثار **Kurt Lewin** في 1946 والمخبر الوطني للتدريب **National Training Laboratory** في **Bethel** عام 1947، ضرورة الاعتناء بالتكوين المتخصص، وبفرق التكوين الذاتي، فاتحين الباب بذلك أمام **Chris Argyris** لطرح فكرة الفرق التدريبية "**T-Group**" كوسيلة لتغيير قيم وسلوك الإداريين بواسطة ما اصطلح عليه التكوين المخبري.

وخلص في مجمل القول إلى محورين متدرجين من 1 إلى 9 يمثلان الاهتمامين الأساسيين للمديرية:

- الاهتمام بالإنتاج.

- الاهتمام بالمستخدمين.

والأسلوب القيادي الأمثل يحصل عليه في النقطة 9، و الخطوة الأولى لترقية الثقافة التنظيمية تتمثل في تكوين الإطارات على الأسلوب 9 ، وتأتي عقب ذلك مرحلة تطبيق المعارف والمواقف والمؤهلات المكتسبة خلال فترة التكوين على مستوى المجموعات

الطبيعية من أعلى إلى أسفل الهرم الإداري، على أن يتم تطوير المجموعات في سياق المشاكل الواقعية التي يواجهها الفريق في العمل.

3. أنواع الكفاءات

يمكن تقسيم الكفاءات إلى كفاءات أساسية وهي الجوهرية وتكتسب بالتكوين والتطوير، وهي المعارف والمؤهلات، وكفاءات تفاضلية والتي تسمح بالتمييز بين أصحاب الأداء المرتفع والأداء المتوسط وتشمل، إدراك الذات، صفات العبقرية، الدوافع.

كما يمكن تصنيفها حسب النوعية المهنية: الكفاءات الفكرية (التصورية)، الكفاءات الإنسانية (العلاقاتية)، الكفاءات التقنية.

وحسب الكفاءات بالنسبة لرؤيتها للمهام المختلفة نميز منها نوعين هما الكفاءات الخصوصية، وتكون مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمكانة القانونية التي يشغلها الفرد في المؤسسة، والكفاءات المشتركة، وهي الكفاءات المشتركة التي يستعملها الفرد لانجاز أنواع كثيرة من المهام.

وتصنف حسب الدور إلى كفاءات محورية وإستراتيجية، وتنظيمية، ومن جهة أخرى تصنف حسب درجة الأنية والمستقبلية، منها المكتسبة وتتعلق بمدى الترابط بين مؤهلات الفرد ومتطلبات الوظيفة. والكفاءات اللازمة مستقبليا.

ويبقى هناك العديد من التصنيفات لأنواع الكفاءات، إلا أن أبرزها يتمثل في التصنيف وفقا لثلاثة مستويات حسب **CelileDejoux**، وهي المستوى الفردي ويوافق الكفاءات الفردية، والمستوى الجماعي ويوافق الكفاءات الجماعية، والمستوى التنظيمي ويوافق الكفاءات التنظيمية، أو بما يسميه البعض بالكفاءات الإستراتيجية أو الأساسية والتي تمثل الميزة التنافسية وفق نظرية الموارد.

– الكفاءات الفردية **les compétences individuelles** :

يقصد بالكفاءة الفردية أخذ المبادرة وتأكيد مسؤولية الفرد اتجاه المشاكل والأحداث التي تواجهه ضمن الوضعيات المهنية¹.

وحسب **Athey&Orth** الكفاءة الفردية هي " مجموعة من أبعاد الأداء، الملاحظة، تتضمن المعرفة الفردية، المهارات، الإستطاعات، السلوكات، القدرات التنظيمية المرهوبة ببعضها البعض من أجل الحصول على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، كما تدعى أيضا بالكفاءة المهنية، حيث يعبر عنها **Medef** بأنها توليفة من المعارف، المعرفة العلمية، الخبرات و السلوكات المزولة في سياق محدد، والتي يمكن ملاحظتها أثناء وضعية مهنية، والمؤسسة التي تمتلكها هي المسؤولة عن اكتشافها وتثبيتها وتطويرها².

– الكفاءات الجماعية **collectives les compétences** :

تنشأ الكفاءات الجماعية من خلال تعاون وتآزر الكفاءات الفردية، ويمكن تحديد، ويمكن تحديد وجود هذه الكفاءات من خلال مؤشرات الاتصال الفعال، وكذا الدينامكية والتفاعل بينهم.

والكفاءات الجماعية هي عبارة عن عمل منظم على تحقيق النتائج ذات الأداء العالي، ومنه فالكفاءات الجماعية مكونة من قسمين رئيسيين، الأول عبارة عن الكفاءات الفردية وبصفة أدق المهارات الفردية، والقسم الثاني عبارة عن الأدوات التنظيمية (تجهيزات، تكنولوجيا المعلومات، أنظمة المعلومات).

¹Zarifian, Philippe. **Le modèle de la compétence**. Paris : éditions liaisons. 2001. P78.

² صولح، سماح. نفس المرجع السابق. ص04.

حسب **le Boterf** : " الكفاءات الجماعية هي نتيجة أو محصل ينشأ انطلاقاً من التعاون وأفضلية التجمع الموجودة بين الكفاءات الفردية، وتتضمن جملة من المعارف: معرفة تحضير عرض أو تقديم مشترك، معرفة الاتصال، معرفة التعاون، معرفة أخذ أو تعلم الخبرة جماعياً.¹"

– الكفاءات الإستراتيجية **Les Compétences Stratégique**:

هي أحد أنواع الكفاءة والتي تتم من خلال التنظيم والتكامل بين كافة الكفاءات الفردية، من خلال اتباع جميع الآليات المعينة الخاصة بالتنسيق فيما بينها. وهي عبارة عن نشاط جماعي نهائي، ويطلق عليها أيضاً مصطلح كفاءات المؤسسة وهي أيضاً مفهوم يستخدم في إستراتيجية المؤسسة.

وحسب **Prahalad&Hamel**: " الكفاءة الأساسية (الإستراتيجية/المركزية)، هي توليفة من المهارات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي، ويشير هذا التصور إلى قدرات المؤسسة مضروبة في الموارد، فهي تشكل تعلم جماعي ضمن المؤسسة، ويقدم كلا الباحثان ثلاثة فروض تتمكن من خلالها المؤسسة من معرفة كفاءاتها الإستراتيجية²:

- الكفاءة الأساسية تمكن من دخول أسواق واسعة ومتنوعة.
- الكفاءة الأساسية يجب أن تخلق مساهمة هامة في المنتج.
- الكفاءة الأساسية يجب أن تكون صعبة التقليد من قبل المنافسين.

¹ صولح، سماح. نفس المرجع السابق. ص06.

² نفس المرجع.

4. مستويات الكفاءة:

إن مفهوم الكفاءات ناتج عن تراكم وتجمع العديد من العناصر والبيانات والمعلومات والمعارف والخبرة.¹

(1) **البيانات:** هي مجموعة من الحقائق الموضوعية غير المترابطة، يتم إبرازها وتقديمها دون أحكام أولية مسبقة، وتصبح معلومات عندما يتم تصنيفها، تنقيحها، تحليلها ووضعها في إطار واضح ومفهوم للمتلقي. كما تعتبر مواد وحقائق خام أولية، ليست ذات قيمة بشكلها الأولي هذا ما لم يتحول إلى معلومات مفهومة ومفيدة.

(2) **المعلومات:** هي في حقيقة الأمر عبارة عن بيانات تمنح صفة المصادقية، ويتم تقديمها لغرض محدد، فالمعلومات يتم تطويرها وترقى لمكانة المعرفة عندما تستخدم للقيام أو لغرض المقارنة، وتقييم نتائج مسبقة ومحددة أو لغرض الاتصال، أو المشاركة في حوار أو نقاش. ويجب ان تحمل الخصائص التالية:²

- **التوقيت السليم:** بمعنى أن تصل المعلومات التي تحتاجها الإدارة في اتخاذ قراراتها في الوقت المناسب.
- **الدقة:** أي أن تكون المعلومات صحيحة وتصف الأشياء أو الموضوعات بدقة لا يرقى إليها الشك أو احتمالية إعطاء أكثر من معنى.
- **الملاءمة:** أي أن تتلاءم أو تتطابق المعلومات والاحتياجات الفعلية للمدير.
- **الشمول:** أي إتباع مجال المعلومات بدرجة تساعد المدير على وضوح الرؤية عند اتخاذ القرارات
- **بالإمكان قراءتها:** أن يكون بالإمكان قراءتها وتقديمها بطريقة يسهل فهمها.

¹J, Brilman. **Les Meilleurs Pratiques du Management.** 3^{ème}éd. 2001. P321.

² نجاح، عائشة. محاضرات في ادارة الكفاءات. تيارت: 2018. ص09.

(3) **المعرفة:** يرى Drucker المعرفة على أنها ترجمة المعلومات ألو أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد وهذه القدرة لا تكون إلا عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية.¹

(4) **الخبرة:** هي تلك الدرجة العالية المشكلة للكفاءة، وتنتج عن تلك الحالة المميزة بالتحكم الهائل في المعارف، زيادة عن مستوى مقبول من المعارف الفنية، وهي كذلك الممارسة الحقيقية للعمل طوال فترة زمنية، والذي ينتج عنه المعرفة الدقيقة عن العمل نتيجة ممارسته لعمله.

وفي الأخير نجد أن الفرق بين المعلومات والمعرفة يكمن " في أن المعلومات هي بيانات منظمة ومرتبة لتلبية احتياجات معينة، أما المعرفة فهي ما يفهمه الناس من المعلومات وكيفية استفادتهم منها".²

خصائص الكفاءة

ترتكز الكفاءة على عدة خصائص تميزها عن سابقتها، (المهارة، القدرة، الاستعداد....) كما يتبين أن للكفاءة بالتعلم والتكيف وهي مرتبطة بالمعارف وحل المشاكل، كما أنها تسيّر العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، كما تهتم بالمهارات والإتقان وهناك كفاءات أخرى ترتبط بالإنجازات وكيفية التواجد وإثبات الذات، وهي تنفرد بمواصفات معينة هي:

– الكفاءة عبارة عن ناتج لسلك دراسي أو مرحلة تكوينية أو تدريبية معينة، أي أن الكفاءة تكتسب.

¹ نجم، عبود نجم. إدارة المعرفة_ المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. ط1. الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. 2005. ص26.

² البرواري، نزار عبد المجيد. و النقش بندي، فارس محمد. التسويق المبني عل المعرفة: مدخل للأداء التسويقي المتميز. ط1. الاردن: الوراق للنشر والتوزيع. 2013. ص 42.

- الكفاءة ليست مطلقة ولا جامدة، وإنما تستمد ديناميكيته من تطور المحيط الاجتماعي والثقافي.
 - الكفاءة شاملة ومدمجة للمعارف ولمختلف المجالات.
 - الكفاءات مرتبطة بالسلوكات والانجازات التي تعد المؤشرات الملموسة التي تسمح بملاحظتها وتقييمها.
- وأیضا للكفاءة خصائص ومميزات أخرى من شأنها أن تبرزها عن مفاهيم تقاربها وعن تميز كل نوع منها عن آخر:¹
1. لكل كفاءة سياق تكتسب وتنمو وتتطور فيه، وهو سياق متنوع يضم عددا من الوضعيات.
 2. الكفاءة تستدعي امتلاك موارد متنوعة داخلية وخارجية.
 3. الكفاءة تتطلب تعبئة وإدماج مجموعة موارد مختلفة ومتنوعة.
 4. الكفاءة تتمركز نحو التعلم.
 5. الكفاءة ذات دلالة عملية متعلقة بحل وضعيات (مشكلة).
 6. الكفاءة تتجلى في الفعل والانجاز.
 7. الكفاءة أكثر تعقيد من الهدف.
 8. الكفاءة تقوم وفق معايير محددة.
- 6. أبعاد الكفاءات.**

عند التعمق في تحليل الكفاءات نجد أنها مرتبطة بالمستوى الفردي التنظيمي حيث يلعب هذا الأخير دور المنسق والمتمن للكفاءات الفردية، أما على المستوى الفردي فقد تعددت الدراسات في تحليل كيفية تشكل وتكوين الكفاءة، ليأخذ مفهوم الكفاءة الفردية عدة أبعاد، وقد

¹ حاجي، فريد. بيداغوجيا التدريس بالكفاءات، الأبعاد والمتطلبات. الجزائر: دار الخلدونية. 2005. ص21.

استطاع T.Dunand الجمع بين دراسات وبحوث لاستخلاص أن هناك ثلاثة أبعاد للكفاءة وهي على النحو التالي:¹

- **المعرفة (Savoir ou Connaissance):** تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة، ويمكن تعبئتها من أجل تقديم تفسيرات مختلفة، جزئية وحتى متناقضة، كما ترتبط المعرفة أيضا بالمعطيات الخارجية وامكانية استعمالها وتحويلها إلى معلومات مقبولة يمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقا من أجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط ولكن أيضا الهيكل وأسلوب الحصول عليها.²
- **المهارة (savoir-faire):** القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق صيرورة وأهداف وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها.³
- **السلوكات (savoir-être):** تتمثل في مجموع المواقف والمميزات الشخصية المرتبطة بالموظف، والمطلوبة عند ممارسة النشاط المعني، فهي مجموعة الصفات الشخصية كالترتيب والدقة، روح المبادرة... الخ، سواء كان سلوك الانسان في علاقته بالمؤسسة ايجابيا حيث يتفق مع توجهات المؤسسة، ويساعد على تحقيق أهدافها، أو سلبيا يكون عكس توجهات المؤسسة، أو محايد فهو يتميز بمجموعة من الخصائص هي:⁴

- السلوك الانساني يسعى الى تحقيق أهداف يريدها الانسان.

¹T. Durand.1997. p20-21.

²موساوي، زهية. خديجة. نظرية الموارد والتجديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات-الكفاءات كعامل لتحسين الأداء المتميز، مداخلة ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 08-09 مارس 2005، ص177.

³ نفس المرجع.

⁴السلمي، علي. ادارة السلوك الإنساني. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر. دون سنة طبع. ص118.

- السلوك الانساني يتشكل بفعل تأثير مجموعة متنوعة من العوامل.
- السلوك الانساني متجدد ومتغير بحسب تغير الأهداف والظروف المحيطة.

7. تنمية الكفاءات:

يصرح عالم اللسانيات شومسكي بأن الكفاءة هي " دراية المؤلف بلغته" ، فالدراية هي أساس الكفاءة، إذن الدراية هي القاعدة المرجعية لتشكيل المعرفة، هذه الأخيرة تدخل كعنصر جوهري في الكفاءة، وتنقسم إلى معارف ضمنية تبنى من التجارب الشخصية يصعب نقلها من شخص إلى آخر، ومعرفة صريحة يمكن تناولها بسهولة بين الأفراد بفضل المزايا التي توفرها استخدام التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال.¹

إن الحاجة للتنمية والتغيير في المؤسسات، تظهر على الأقل لمواكبة الحركة السريعة للتغيرات الاقتصادية وقوة المنافسة، فمن الضروري الاهتمام بمجال تنمية الكفاءات والاستمرار فيه من أجل زيادة حدة المنافسة الخارجية وانفتاح الأسواق على بعضها وانضمام الكثير من الدول للمنظمة العالمية للتجارة، ارتفاع الأهمية النسبية في قطاعات الخدمات على حساب القطاعات الإنتاجية، وكذا إدماج التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في أنظمة المؤسسات مما يستدعي إعادة تنظيم لمناصب العمل، وتنامي الأسواق وما رافقته من زيادة في حدة الضغوط التنافسية التي من الضروري مواجهتها من قبل المؤسسات لضمان بقائها واستمرارها، وهو ما خلق حاجة ملحة إلى وجود كفاءات تساهم بفعالية في تلك المواجهة.

¹ هاملي، عبد القادر. وظيفة تقييم كفاءات الافراد في المؤسسات. رسالة ماجستير. تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد، 2010/2011. ص54.

8. مفهوم تنمية الكفاءات

تعرف عملية تنمية الكفاءات: " مجموعة من النشاطات التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد، وترفع قدراتهم الخاصة، لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وذلك عن طريق تحسين معارفهم، ومهاراتهم، واستعداداتهم واتجاهاتهم"¹.

ويشير مفهوم تنمية الكفاءات على أنه مجموعة الأنشطة لاستخدام وتطوير الأفراد والجماعات بطريقة مثلى، بهدف تحقيق مهمة المؤسسة وتحسين أداء الأفراد، حيث تمثل أنشطة تطوير مسار التكوين، التوظيف، والتحفيز وغيرها وسائل لتحسين أداء المؤسسة وليست أهداف في حد ذاتها.²

وعرف روبرت مانيس وجون جاكسن، تنمية الكفاءات بأنها عملية تهدف إلى تحسين قدرات الموارد البشرية على إنجاز مهام متعددة، وزيادة مواهبها بدرجة أكبر من تلك التي تتطلبها أعمالها الحالية، وهذا بتحسين القدرات التنافسية للمنظمة بجعلها قادرة على التكيف مع التغيرات البيئية المحيطة بها بالإضافة إلى رفع القيم المعنوية للموارد البشرية.³

أساليب تنمية الكفاءات.

(1) **التدريب:** تأتي أهمية التدريب من كونه مدخلا علميا يزيد من فاعلية الأفراد ويساعد على رفع كفاءاتهم، فضلا عن إكسابهم المعلومات والمهارات الوظيفية اللازمة، حيث يساهم في زيادة قدراتهم في أدائهم أو الوظائف التي سيؤهلون لها،

¹ بن جد، محمد الأمين. دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التمييز، مذكرة ماجستير. 2012_2013. ص27.

² Celile, Dejoux. **Les compétences au cour de l'entreprise**. Ed. organisation. Paris : 2001. P141.

³ روبرت، مانيس. جون، جاكسن. وقتوح، محمود. إدارة الموارد البشرية. سوريا: دار شعاع للنشر والعلوم. ص 418.

بالإضافة إلى إحداث تغييرات ايجابية في سلوكهم واتجاهاتهم في علاقاتهم بالعمل والعاملين نحون الأفضل، واكسابهم المعرفة الجيدة وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم.¹ التدريب هو عملية تهدف الى سد نقص المهارات القديمة، واكتساب العامل مهارات جديدة، كما يمكننا الفرد من الالمام والوعي بالقواعد والاجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكه.²

(2) التكوين: هو عمل مخطط يتكون من مجموعة من لبرامج مصممة من اجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة، من خلال تطوير وتحسين أدائهم.³

(3) التحفيز: تعرف الحوافز في الأدبيات الإدارية والسلوكية بأنها: مجموعة من المؤثرات الخارجية تستهدف إثارة الدوافع الداخلية للفرد، التي من شأنها أن توجه السلوك الإنساني التي تشبع تلك الحاجات والرغبات.⁴ وتنقسم إلى حوافز مادية وهي كل ما يمنح للعاملين بها من أجر أساسي، مكافئات تشجيعية أو علاوات دورية أو استثنائية، أو الاشتراك في الأرباح وما شابه ذلك...⁵ ومنها الحوافز المعنوية وهم كل ما تبذله المنظمة من جهود لسعادة العاملين، تحسين مناخ العمل، إعادة تصميم العمل، التناوب الوظيفي، الإثراء الوظيفي، الاعتراف بالجهود...⁶.

9. مفهوم الجامعة

¹ حليم الطائي، يوسف. وآخرون. ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل. عمان: مؤسسة الوراقة للنشر والتوزيع. 2006. ص 272.

² دياب جسين، عبد الفتاح. دور التدريب في تطوير العمل الإداري. ط1. القاهرة: سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية. 1996. ص ص 10-13.

³ عقيلي، عمر وصف. إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر. 2005. ص 348.

⁴ طواهرية، عبد الجليل. وآخرون. أثر التكوين على تنمية الكفاءات البشرية. مجلة الاكاديمية للبحوث في العلوم الاجتماعية. المجلد 3. العدد 01. 2021. ص 132.

⁵ زاهر، عبد الرحمن. مفاهيم جديدة في ادارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار الرابة للنشر والتوزيع. 2011. ص 151.

⁶ حجازي، اسماعيل. ومعاليم، سعاد. تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع. 2013. ص، ص 129، 130.

إن الجامعة لغة هي مؤنث الجامع، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشمل على معهد التعليم العالي في أهم فروع كالفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب.¹ كما تعبر عن المؤسسة التي تضمن التعليم والتكوين العالين في الجانبين العلمي أو المهني. وقد تكون عمومية خاضعة لسلطة المجتمع، كما قد تكون خاصة².

وتعرف الجامعة على أنها مجتمعا علميا يتسم بالبحث عن الحقيقة ووظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط بها.³

وفي هذا الإطار يرى بياربورديو P.Bourdieu وباسرون J.Passeron أن الجامعة تقوم بوظيفتين أساسيتين، هناك وظيفة داخلية ووظيفة خارجية، فالأولى تعمل على تكريس الجانب الثقافي، وإعطائه شرعية البقاء، ونقله من جيل إلى جيل، أما الوظيفة الثانية فتكمن في اندماج الجامعة والتأقلم مع المعطيات الواقعية⁴

وقد اعتبر المشرع الجزائري " الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها وتكوين الأطارات لتنمية البلاد".⁵ لقد أنشئ سنة 1877 أول معهد الآداب والعلوم في الجزائر، " كماوى ثقافي كامل وبذرة خصبة لجامعة بأكملها، والى جانب فرع الطب كان هناك فرع آخر للحقوق".⁶

¹ مفهوم الجامعة. SCRIBD . 2022 . Fr.scribd.com . 2022/06/26.

²Touraine, Alain. **Université et société aux états unis**. Paris :éd. Du seuil, collection sociologie,1972, p196.

³باشيخ، الأسماء. الجامعة الجزائرية واقع واصلاح. الجزائر: دار الأوطان للثقافة والإبداع. 2017. ص14.

⁴ علال، بن عيسى. الجامعة الجزائرية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية "الوطنية والدولية". مجلة البحوث والدراسات الانسانية. جامعة سكيكدة. العدد 03. جوان 2008. ص116.

⁵دليو، فضيل. وآخرون. اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجزائر. قسنطينة: جامعة منتوري. 2001. ص79.

⁶Melia, Jean. **L'épopée intellectuelle de l'Algérie : histoire de l'université d'Alger**.

Alger : la maison de livre, 1950. P40.

وبتاريخ 11 ماي 1909 لم تترد الحكومة الفرنسية في وضع مشروع قانون تأسيس جامعة للتعليم العالي في الجزائر، ولتكون أول جامعة جزائرية نسخة طبق الأصل للجامعات الفرنسية.¹

مشاكل وعوائق الجامعة الجزائرية.

من جهتي وأنا أبحث في هذا الموضوع، وبالاستناد إلى العديد من المعطيات، المرتبطة بالمشاكل والعوائق التي تعرقل مهام الجامعة، التي من شأنها أن تؤثر في المجتمع بشكل ايجابي فيه وفي طرائق تنميته وتطويره، لكن ما نلمسه حقيقة من واقعنا المزري، قد أصبحت مجرد هيكل مادي واجتماعي يجمع بين جدرانه فئات اجتماعية غير مخطط لها في تعليمها وتخرجها مع المحيط الخارجي، فقد ارتأيت تحديد هذه المشاكل والمعوقات كما يلي:

إذ تعتبر الجامعة في كل المجتمعات محط الأنظار ومعقد لآمال كل سبل النمو والتطور التي ينشدها أبناء ذلك المجتمع، وقد أسست الجامعة من أجل ثلاثة وظائف رئيسية: التدريس، البحث العلمي، إنتاج المعرفة وإثرائها وتنميتها.

إن الحديث عن الجامعة الجزائرية لا يختلف عن الحديث عن أي من المؤسسات التربوية والصناعية والاجتماعية في العالم الثالث، الذي يسعى جاهدا للخروج من دائرة التخلف. لقد حاولت بلادنا من خلال المراسيم والتشريعات بناء جامعة تستطيع التكفل بمستقبلها، ولكن ولعوامل كثيرة ولمرور سنوات منذ الاستقلال، لم تتمكن هذه الجامعة من القضاء على المشاكل التي تلاحقها وتعتبرها من سوء التنظيم إلى الصراعات الفكرية والادبولوجية، فبقيت دون المستوى، إما لمبادرات لا تكتمل، أو لمحاولات لا تعي ما تعانيه الجامعة من الأعماق فباءت بالفشل، وعليه ومهما يكن فإن التكوين بالجامعة يعاني من

¹Les amis de l'association de l'université d'Alger de 1945 à 1959.

مشاكل كثيرة لاسيما انخفاض المستوى، ومن جلاء ذلك للعام والخاص فقد فقدت هيبته لدى عامة الناس، وأصبحت الشهادات والكفاءات التي تتخرج منها غارقة في وحل من التهاون بها ولا يؤخذ لها أي اعتبار خارج أسوارها، إن لم نقل إن ذلك محسوس داخلها.

زد على ذلك قلة البحوث، واللقاءات بين الجامعات من داخل وخارج الوطن لتعزيز وتطوير منهجية البحث والاستفادة من بعض فيتبادل التقنيات والطرق الحديثة المعلومات، بالإضافة إلى أن هذه البحوث تصادف عوائق لا تعد ولا تحصى مادية وإدارية تحول دون إتمامها وتعميم نتائجها، ومن أكثر العوامل المعوقة للبحث العلمي هي ضعف الإنفاق والتمويل، وهذا يعتبر العائق الأكبر، لأن نقص الإمكانيات المادية، وعدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث تنعكس سلبا على البحث العلمي وتقدمه، فنقص الأجهزة والمواد والأدوات والمصادر العلمية التي يتطلبها البحث.

إن معظم البحوث التي تنجز ليست منبثقة من استراتيجيات فعالة، ولا يهدف من ورائها حل المشكلات التي تواجه المجتمع الذي هو بأمس الحاجة إلى نتائج هذه البحوث، وأغلبها لا تنطلق من مشكلات من الواقع، ونتائج هذه البحوث ليس لها أي تأثير في مختلف المجالات. ونجد أغلب الأحيان أن الدافع وراءها إما لنيل شهادات، أو الحصول ترقيات.

يمكن أن نلخص مما سبق في الأخير إلى النقاط التالية:

نقص وعدم كفاية التمويل الخاص بالبحث العلمي.

نقص المراجع والدوريات والكتب العلمية.

كثرة الأعباء البيداغوجية، وانعدام المناخ المناسب للبحث.

عدم ربط البحوث العلمية بالخطط التنموية، مواضيع البحوث ليست ظواهر واقعية منساقه من المجتمع.

ضعف الاحتكاك العلمي الخارجي.

ضعف العلاقات الأكاديمية والجو العلمي، وغياب الدافع.

عدم وجود هيئة أو نخبة مخصص مسؤولة عن البحث العلمي ومتطلباته.

عدم وجود عقلية تنفي دية واعية تستوعب أهمية البحث العلمي.

هجرة الكفاءات والأدمغة

ضعف تهيئة الجامعة لخدمة البحث العلمي، من عتاد، أجهزة، مراجع.....

عدم إتاحة للباحث الجاد فرصة البحث عن المصادر بنفس وتقليبها، لأنه ليس هناك غيره يعرف ما يستلزم بحثه.

العراقيل البيروقراطية داخل إدارة الجامعة.

غياب التسيير بالأساليب الحديثة، وغياب الرقمنة بمختلف فضاءات الجامعة (إدارة، مكتبة.....)

خاتمة

وفي خلاصة الأمر فإن الكفاءة مصطلح حديث، والحديث عنه يجعلنا نصادف الكثير من المفاهيم المتداخلة معه، إذ يعتبر هو ومفهوم الفاعلية وجهان لعملة واحدة، زد على ذلك مفهوم المهارة، القدرة، الاستعداد...

وتعد الكفاءات فردية كانت أو جماعية خاصة هامة، لكل منظمة أو مؤسسة كانت لتتجح في مسعاها وتستمر في بقائها وتطورها، لذلك من بالغ الأهمية التركيز على الكفاءات الأساسية لتنميتها وتطويرها، بالكل الأساليب والآليات، من تعلم وتكوين، وتدريب، وتحفيز، وتقييم وتسيير، وتعد الجامعة مؤسسة إنتاجية لمختلف الكفاءات، ومجتمع علمي يهتم بالموارد البشرية وصلها بكل المهارات والقدرات التي من شأنها دمج الطالب في الحياة الاجتماعية والاقتصادية كلا على حد سواء.

الفصل الثالث

العمل وسياسة التشغيل

تمهيد

بغض النظر عن المجتمع الذي يعيش فيه المرء، فإن جميع البشر يعتمدون على أنظمة الإنتاج من أجل البقاء. وبالنسبة للناس في جميع المجتمعات، النشاط الإنتاجي، أو العمل، يشكل الجزء الأكبر من حياتهم - يستغرق وقتاً أطول - من أي نوع آخر من السلوك. وتنطلق أهمية العمل من أنه الحالة التي تعبر عن مدى جدوى الإنسان في الحياة، ففي العمل تحقيق للذات في المقام الأول، وفي نفس الوقت نفع للوطن.

كما أن أسس المجتمع ودعائمه لا تقوم بغير تكاتف أفرادهم وعملهم، واليد التي لا تعمل لا تستطيع جلب قوت يومها والعيش في ظل عالم أصبح الحصول فيه على لقمة العيش ليس بالأمر السهل .

وقد تعددت أنواعه واختلفت، وفي نفس الوقت صعبت عملية الظفر به وتشابكت شروطه وقواعده، وأصبحت البطالة هاجس يأرق ذوي الكفاءات وأصحاب المستويات العلمية المختلفة ناهيك عن لا مستوى له.

وهذا ما فرض على الدولة إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل، فانتهجت الجزائر سياسات للتشغيل من شأنها التخفيف من البطالة، وترقية الشغل.

وفي هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على مفهوم العمل، وأنواع سوق العمل، وكذا سياسة التشغيل ومؤسساتها وفي الأخير نحاول معرفة العمل الحر أو المستقل، المقنن وهناك من يشير إليه بالمهن الحرة، النشاطات المستقلة... الخ

1. مفهوم العمل

بما أن العمل نشاط واعي وهادف، يحقق الإنسان من خلاله قيما اجتماعية وأخلاقية في الواقع المعاش، وبه تتجسد إنسانيته، ويحقق ويضمن النوع الإنساني.¹

فإن كلمة "العمل" في مجال الحياة عدة مفاهيم لدى الناس، فقد تدل بالاصطلاح العام على كل ما يصدر من فعل أو حركة أو ظاهرة عن أي جسم سواء كان بإرادة أو بدون إرادة.²

وقد تطلق كلمة "عمل" بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الإنسان الإرادي المقترن بالجهد " أي التعب أو المشقة " لغرض نافع غير التسلية واللهو، وتطلق هذه الكلمة " العمل " بالمعنى الديني أيضا على التعبد والقيام بالفرائض والواجبات، أو المستحبات الدينية، ولكن تطلق بالمعنى الاقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الإنسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل إنتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش.³

وعليه فالعمل نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو اجتماعي.

¹ أبو إسماعيل، أكرم عبد القادر. التقويم الذاتي للشخصية في التربية الإسلامية. الأردن: دار النفائس، 2006. ص210.

² السعيد، صادق مهدي. مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام. "سلسلة البحوث والدراسات 6". بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية. 1983. ص9.

³ نفس المرجع.

إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة -على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجي مارسال موسى (1879-1950) Marcel Mauss م - (ذات أبعاد متعدد منها المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تتسج بين الأفراد الموجودون داخل مجالات العمل¹.

كما يقسم العمل من الناحية المادية إلى قسمين رئيسيين هما²:

- **العمل الخدمي**: وهو ما يبذله في مجال الخدمات المصرفية والمحسوسة وليس له ثمار مادية مرئية ولمسوسة.

- **العمل السلعي**: وهو ما يبذل في مجال الإنتاج المادي وله ثمار مادية ملموسة ومرئية.

ويمكن أن ينقسم العمل كذلك من ناحية علاقاته إلى³ :

- **عمل مستقل**: وهو ما يباشره الإنسان لمصلحته المباشرة هو أصلا ويعتمد فيه على جهده هو.

- **عمل أجير**: وهو ما يمارسه العامل لمصلحة الآخرين ابتداء بحسب الاتفاق بعوض معين لمدة معينة أو لإنجاز أو صنع شيء معين يتم بعد حين.

¹ التائب، عائشة. النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة. ط1. مصر: منظمة المرأة العربية. 2011. ص15.

² السعيد، صادق مهدي. نفس المرجع السابق. ص19.

³ نفس المرجع.

العمل لا يقتصر على الأيدي العاملة في المصانع والمزارع فقط، وإنما يشمل جميع المجهودات البشرية، الفكرية والجسدية التي تستخدم في إنتاج السلع والخدمات، فالمجهودات، التي يبذلها عمال الإنشاء وعمال الزراعة والصناعة مثلا تدخل ضمن هذا العنصر، مثلما تصنف ضمنه مجهودات الأطباء وأساتذة الجامعة، والمهندسين، والمحامين والصيادلة، وطلبة العلم.

في حين أن عالم الاجتماع أنتوني غيدنز فيعتبر العمل أساس الاقتصاد في جميع الثقافات والمجتمعات حيث ينقسم إلى نوعين: "بأجر أو العمل بغير أجر" إلا أن كليهما يعني تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل جهد عقلي أو عضلي، بغرض إنتاج سلعة أو خدمات معينو لتلبية الاحتياجات البشرية، أما الوظيفة أو المهنة فهي العمل الذي يجري أدائه مقابل أجر أو راتب¹.

إن في اعتبار تقسيم العمل المصدر الأساسي إن لم يكن الوحيد، للتعاون الاجتماعي، وهذه وجهة النظر التي تبناها اوغست كونت فهو من بين كل علماء الاجتماع الذي أشار إلى أن تقسيم العمل يتعدى أن يكون ظاهرة اقتصادية محضة. ولقد رأى أنه "أبرز شرط من شروط الحياة الاجتماعية"²، فلو كان حصر مفهوم العمل بالمعنى الاقتصادي المتداول ما كان بهذه الأهمية التي تحيط به وما كان مرتبط بمفاهيم أخرى كالمكانة والدور، والحاجة... وهذا ما يظهرها جليا في تعريف علم اجتماع العمل بأنه ذلك النشاط الذي ينتج من خلال البشر في عالم الطبيعة، ويفضله يحافظون على بقائهم.

¹ أنتوني، غيدنز. علم الاجتماع. ترجمة: فايز، الصياغ. بيروت: المنظمة العربية للترجمة. 2005. 437.

² اميل، دوركايم. في تقسيم العمل الاجتماعي. ترجمة: الجمالي، حافظ. بيروت: اللجنة اللبنانية لترجم الروائع،

1982. ص78.

وهو من منظور ابن خلدون الكسب والرزق اللذان يؤمنان معاش الإنسان، إذا فالعمل أساس المعاش، واعتبر العمل مقياساً للإنتاج، ووسيلة لتحقيق الأمن والطمأنينة، وربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية، بذلك أعطى للعمل قيمة اجتماعية، كما أعطاه قيمة معنوية ونفسية¹.

¹ جابري، دلال. تقسيم العمل والتعاون بين ابن خلدون وإيميل دوركايم. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة محمد خيضر. العدد 46. بسكرة: ص 290.

2. مفاهيم عامة حول سوق العمل.

إذا كان العمل يعبر عن المجهود الإنساني الفكري أو الجسدي الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها، فإن سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع هذا العمل، على الوظائف والمهن، والسوق من المنظور الاقتصادي يتميز بالعرض والطلب

(1) تعريف سوق العمل

يعرف سوق العمل على أنه ذلك المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على الشغل (العمل)، كما يعرف على أنه سوق افتراضي، وهو نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة.

ويعطي كودمان **Good man** تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي، فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القانطين.¹

فسوق العمل هو تلك العلاقة بين المشتري والبائع لخدمات العمل، فالبايع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل.²

بما أن سوق العمل هو دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيه الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكن لهم شغل

¹ الموسوي، مجيد ضياء. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2007، ص11.

² القرشي، مدحت. اقتصاديات العمل. عمان: دار وائل للنشر. 2007، ص21.

الوظائف، فيطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل مصطلح "سوق العمل المحكم" كما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح "سوق العمل الراكد".¹ ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب، وقوانين الوفرة والندرة، ويتسم سوق العمل الجزائري بفقوة بين ارتفاع وتيرة نمو العرض البشري مقارنة مع تباطؤ نمو الطلب على العمالة.

وهذه بعض من خصائص سوق العمل في الجزائر:

(1) تجزؤ سوق العمل: وينقسم سوق العمل إلى سوقين رئيسيين، وهما سوق العمل الرسمي وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة، أي القطاعات التابعة للدولة منها طبعا القطاع الخاص وهو فئة العاملين لحسابهم الخاص. سوق العمل غير الرسمي، وهو سوق لا يضبطه أي تنظيم قانوني، ويتحدد نمو العمل فيه حسب الدورة الاقتصادية، فهو يتسع وتكثر درجة حركيته حين تكون درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة.²

(2) انتشار ظاهرة البطالة: وتعد من أبرز خصائص هذا السوق، وذلك نتيجة الاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة، بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة، ومن بين الاختلالات التي يعيشها سوق العمل في الجزائر:

— عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات السوق.

— ضعف التنسيق بين القطاعات العارضة والطالبة للعمل.

¹ ادريوش، دحماني محمد. إشكالية التشغيل في الجزائر. محاولة تحليل، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد. 2012/2011. ص41.

² بن شهيرة، مدني. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع. 2008. ص196.

– في غالب الأحيان العمالة الجديدة لا تستطيع التأقلم مع الأعمال.

(3) تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتتعمد آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، فيتم إلغاء أو تغيير بعض الوظائف نتيجة ظهور خبرات ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل عن البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال، كما يجب على سوق العمل أن توفر على العرض والطلب حتى، يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.¹

(4) الدور المحدود للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام في التشغيل: لا زالت الوظائف الحكومية، أكثر إثارة للاهتمام من تلك الوظائف التي تم إنشاؤها في القطاع الخاص، حيث ينظر إليها بأنها أكثر أمانا من غيرها من الوظائف.²

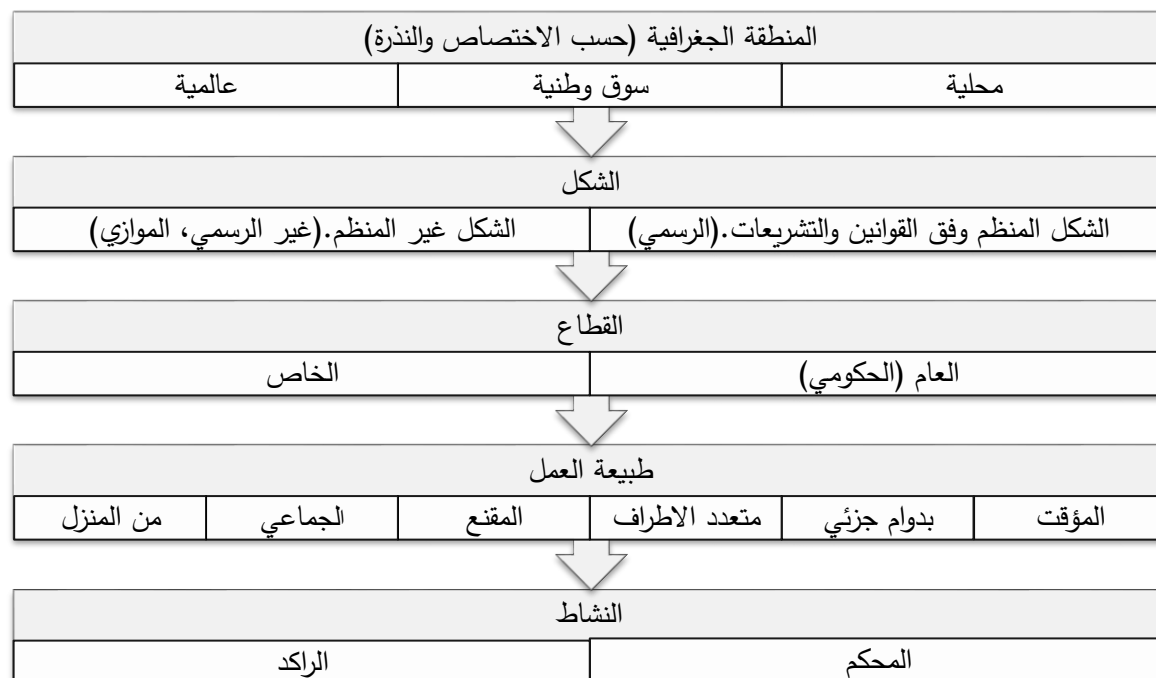
¹ Schnapper, D. *l'épreuve du chômage*. sans pays : gahimard. 1994. P76.

² بن شهرة، مدني. نفس المرجع السابق.

(2) أنواع سوق العمل¹.

- سوق العمل المحكم: ويقصد به سوق العمل الذي تكون فيه الفرص المتاحة والوظائف الشاغرة أعلى من عدد الراغبين بشغل هذه الوظائف، أي أن سوق العمل المحكم، هو الذي فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل.
 - سوق العمل الراكد: هو عبار عن سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن العمل، عدد الوظائف والفرص المتاحة.
- نستنتج مما سبق أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى من أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج

¹ مقداد، محمد إبراهيم وأبو حصيرة، مازن. اقتصاديات العمل. غزة: كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. ص163.



الشكل 01: مخطط أنواع سوق العمل¹

¹ سمايلي، محمود. المحاضرة الأولى: تعريف سوق العمل. <https://cte.univ-setif2.ds> 26-06-2022.

(3) سياسة التشغيل في الجزائر.

(1) مفهوم التشغيل¹

إن كلمة شغل (Employment) معناها الانصراف عن الشيء أو له، ويقال شغل به أو عنه، وهي معني دالة على مجراها التداولي الحالي الذي يقصد به شغل وظيفة ومنصب عمل، ومنه دلالة أشغال منزلية، أي تلك الحركات الروتينية التي قد نقوم بها دون اشتراط التفكير والانغماس فيها لكنها تشغل عند أدائها مجالا من الوقت أو مكان.

كذلك في مقدمة ابن خلدون أتت كلمة شغل بمعاني لا تدل عما يقصد به اليوم من الحصول على منصب عمل ما؛ ما يقارب المعنى اللغوي "شغل حيزا". لأن مفهوم الشغل قد تأسس مع الرأسمالية الحديثة كلبنة في النظام البيروقراطي التراتبي؛ في دائرة مفاهيم الوظيفة والعرض والطلب والاستقرار المهني...

ويتقاطع مفهوم الوظيفة (Fonction) وموظف مع مفهوم الشغل في الدلالة، فنقول شغل وظيفة أو منصبا في العمل، يكون فيه العامل تابع لرب العمل بمهام محددة، وغير حر في التصرف في عمله بغيرها. ما يجعله مختلف عن معنى العمل الحرفي التقليدي.

فمفهوم العمل يتسع ليشمل معنى الفعل البشري والمشاركة والأثر، وتأتي الاصطلاحات الأخرى لتؤدي وظيفة محددة في الإطار الثقافي والبنية الاقتصادية، فقد استعمل مفهوم المهنة و الحرفة في مرحلة ما قبل الثورة الصناعية لتدل المهنة على الأعمال الشاقة في إطار الطبقة الاجتماعية أو الإقطاع أو العبودية، وتدل كلمة الحرفة على الاستقلالية النسبية التي كان يحظى بها أصحاب الحرف والمهارات الخاصة، ثم أتى بعد ذلك مفهوم الشغل

¹ علوط، عمر. تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية. إضافات: المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد 37، 36.

لبنان: 2017، ص 305، 306.

والوظيفة ليلبي حاجات الثورة الصناعية في إطار النظام البيروقراطي المعقلن وتقسيم العمل، وقد بدأت تتشكل اصطلاحات جديدة للدلالة على طبيعة العمل المستقبلية؛ مناسبة مع التحولات الجذرية الجارية في طبيعة الاقتصاد العالمي المعاصر.

(2) مفهوم سياسة التشغيل.

هناك العديد من التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل، وذلك يرجع لما لعنصر العمل من أهمية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة.

فيمكن تعريف سياسة التشغيل بكونها " :جميع التدخلات التي تقوم بها السلطة العمومية في سوق العمل¹."

وعلى حد هذا التعريف لقد تم حصر سياسة التشغيل في سوق العمل، لذلك هو يجعل له مجالا محدودا، لا يتعداه ليشمل باقي الأسواق.

فسياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة الإقطاعية، أو سياسة لسوق العمل فحسب، وإنما هي "عبارة عن مجموعة الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات الإقطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد سوق العمل، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك في كل سياسة من السياسات المذكورة للنهوض بالتشغيل²."

¹ Gilles, Ferreol. Philippe, Deubel. **Economie de Travail**. Paris : Amand colin.1990.

p123.

² بن شهرة، مدني. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع. 2008. ص164.

يعطي هذا التعريف سياسة التشغيل مجالا أوسع، حيث لا تنحصر فقط في التدابير والإجراءات التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل.

(3) أنواع سياسة التشغيل:

تتضمن سياسة الشغل مجموعة من البرامج والآليات تختلف حسب الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المراد تحقيقها، وكذلك حسب الظروف والإمكانات المالية، التي تتمتع بها كل دولة.

• **سياسة التشغيل السلبية:**¹ ينظر إلى هذا النوع من الآليات على أنها خاملة، كونها الخيار الأخير الذي تلجأ إليه الدولة فقط من أجل تسيير مرحلة حرجة يمر بها الاقتصاد، على أن يتدارك الوضع بحلول ايجابية ونشطة عند أول فرصة تتاح لها.

وتعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، من خلال العمل على الحد من آثار البطالة والتخفيف منها والتي تولدتها اختلالات سوق العمل، كالتعديل الهيكلي (الجزائر)، كما تعمل على تكييف التكوين المهني مع حاجيات سوق العمل، وتتجلى هذه السياسة بتقديم إعانات اجتماعية مقابل تقليص العمالة.

وتتلخص هذه السياسة حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDO) في إجراءين هما: منح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.

سياسة التشغيل الايجابية (النشيطة) يعد تنشيط سوق العمل أحد أوجه تدخل الدولة الحديثة في الحياة الاقتصادية، وذلك تطبيقا لمبدأ النظام الاجتماعي النشط المبني على

¹ دحو، معتصم. سياسة التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل. منشورات البحث والحكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد 02. 2016. ص34.

قاعدتين أخلاقيتين هما التسيير الوقائي للمخاطر والتشاركية الوطنية، وتتمحور أنواع التشغيل النشطة حول ثلاث فئات رئيسية:¹

✓ **وكالة التشغيل العمومية:** تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والباحثين عنه، حيث تعمل هذه الوكالات على توفير مختلف المعلومات عن سوق العمل، وكذا توعية الباحثين عن العمل وتوظيفهم ومرافقتهم.

✓ **التكوين المهني:** يعمل على إكساب الأفراد معارف ومهارات تسمح لهم بالحصول على وظائف وتحول دون فقدانهم وظائفهم بفعل المنافسة والتغيرات التكنولوجية.

✓ **دعم التوظيف:** وذلك بمساعدة المؤسسات على استحداث وظائف جديدة، وكذلك المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة ومشاريع فردية.

إن النظام الاجتماعي النشط يفرض على أنواع التشغيل النشطة أن تتخلى عن هدفها التقليدي المتمثل في الشغل، وأن تتجه نحو هدف أهم وأكثر فعالية وهو القابلية للاستخدام، وذلك من خلال إكساب الأفراد مختلف المهارات والمعارف التي تستجيب لمتطلبات سوق العمل، والتي تسمح لهم بالحصول على وظائف وتحول دون تعرضهم للبطالة.

4) آليات وبرامج سياسة التشغيل في الجزائر².

إن الآليات التي اعتمدها الدولة في مجمل سياسة التشغيل يمكن القول عديدة ومتنوعة، وتراوحت بين العمل المباشر والعمل المقاولاتي، وأنماط متعددة للتوظيف توزعت بين آليات عمومية وأخرى غير عمومية، نذكر منها ما يلي:

¹ Francois Oriane, Jean. **Le traitement clinique du chômage**. Thèse Doctorat, université catholique de Louvain. Novembre. 2005. P25.

² مرابط، عبد الحكيم. سياسة التشغيل في الجزائر: المراحل والآليات. مجلة طبنة. الجزائر: المركز الجامعي بريك. ص، ص 208، 212.

أولا :الجيل الأول من الآليات:

يتمثل الجيل الأول من الآليات في بعض البرامج التي أقرتها الحكومة لمواجهة ظاهرة بطالة الشباب التي طفت على السطح مباشرة بعد انهيار أسعار البترول سنة 1986 ، ويتعلق الأمر بـ برامج تشغيل الشباب، وهو برنامج موجه للشباب قصد إدماجهم، وحددت لهذا البرنامج مهمة خلق 200.000 منصب شغل، إلا أنه وبعد عامين من الإعلان عنه تبين عدم فعاليته، ليتم الإعلان عن برنامج خاص ذو أهمية كبير، بسبب الإصلاحات التي شهدتها الجزائر سنة1988، والتي بدورها تمخضت عنها رؤية جديدة سميت " بسياسة تشغيل الشباب."

ثانيا :الجيل الثاني من الآليات :

بعد استفحال ظاهرة البطالة، وازدياد حدة الأزمة المالية إثر انهيار أسعار البترول، والانسداد السياسي بعد إلغاء المسار الانتخابي في ديسمبر 1992 وما تبعه من أوضاع سياسية واقتصادية وأمنية، ودخول الحكومة نفق الإصلاحات، خاصة تلك التي كانت من نتائجها غلق العديد من المؤسسات، الأمر الذي استدعى التدخل العمومي من خلال بعض الآليات الجديدة نذكر منها:

- **في مجال الشغل المقاولاتي:** يستند هذا الاتجاه الى فكرة التشغيل الذاتي، أي أن الشباب هم من يخلقون فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم الموافق وتجسيدها لذلك تم انشاء وكالات وصناديق لهذا القرض ويتعلق الأمر بـ:

○ **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:**

هو جهاز أنشئ عام 1996 تحت وصاية وزارة العمل وهو هيئة عمومية مكلفة بتشجيع ودعم ومرافقة الشباب العاطل عن العمل، والحامل للأفكار والمشاريع، وإنشاء المؤسسات، وهو موجه للشباب الذين يتراوح سنهم بين 19 الى 35 سنة.

○ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

ومهمته تمويل البرامج التي تهدف إلى ترقية قابلية التشغيل لدى الشباب حاملي الشهادات، بغرض تيسير ادماجهم في الإدارة العمومية والمؤسسات الاقتصادية لمدة عام قابلة للتجديد مرة واحدة، وكذلك في إطار ما يعرف بجهاز عقود ما قبل التشغيل.

○ الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر:

مدار من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة، وهو موجه لدعم التشغيل الذاتي وترقية الحرف الصغيرة، ويوفر هذا الصندوق السلف دون فائدة وقروض بنكية قصد إقامة مشاريع في حدود معينة

○ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC :

أنشئ في 2004 وخصص للبطالين الذين يتراوح سنهم بين 35 و 50 سنة، الراغبين في إنشاء مؤسسات مصغرة يصل سقف استثمارها 500 مليون دينار، وقد تمكن الصندوق من تمويل 18.490 مشروع في 2001 ، وفي 2012 فإن قرابة 100.000 مؤسسة صغيرة تم إنشاؤها في إطار هذا الصندوق .

▪ في مجال الشغل المأجور:

لما كانت اهتمامات الشباب مختلفة ومتعددة وفي ما يفضل بعض الشباب انشاء مؤسسات، هناك شباب يفضل العمل المأجور، ولتحقيق هذا المسعى تم اعتماد مجموعة من الآليات والتدابير، تمثلت على الخصوص في ما يلي:

○ الوكالة الوطنية للتشغيل:

تعتبر أهم هيئة للتشغيل، إذ يعود تاريخ إنشائها إلى عام 1990 تمثلت مهمتها الأساسية في تنظيم سوق العمل والتقريب بين أصحاب العمل (مؤسسات عمومية وخاصة) وطالبي العمل وتنتشر هذه الوكالة بفروعها عبر الوطن.

○ برنامج الشبكة الاجتماعية:

تعود بدايات هذا البرنامج الى سنة 1992 ويتمثل في تخصيص إعانات مالية في شكل مداخيل لفائدة بعض الفئات المتضررة من جراء الوضع الاقتصادي. ما تجدر الإشارة إليه في مجال الآليات المذكورة في اطار الجيل الثاني- باستثناء البرامج التنموية التي سنأتي إليها -قد تمت هيكل هذه الأخيرة من خلال انشاء مديريات على مستوى كل الولايات (48 ولاية)

▪ في مجال البرامج التنموية:

تزامنت نهاية التسعينات من القرن الماضي بانتهاء برامج التعديل الهيكلي، كما تزامنة مع الوفرة المالية التي نتجت عن ارتفاع أسعار البترول، ومع ظهور الأمن بعد العشرية السوداء، واستعادة الدولة لوظيفتها التنموية، تم اعتماد برامج تنموية مهمة عملت على تحسين مناخ الاستثماري الكفيل بالتخفيف من وطأة البطالة التي استفحلت في الجزائر ووصلت إلى نسبة 30% وقد تمثلت هذه البرامج التنموية في مخطط الإنعاش الاقتصادي (2000/2004) والبرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2005/2009) وهي

البرامج التي كان من نتائجها تخفيف من حدة البطالة حيث انخفضت بفضل هذه الأخيرة 12% وهو ما يعكس أهمية هذه البرامج .

3. العمل الحر

لا يستمد الإنتاج قيمته من مساهمته في تحقيق النمو الاقتصادي وازدهاره فقط ، لكن يستمدها أيضا من أهداف أخرى لا تقل أهمية من تحقيق الذات، الحرية، ضمان العيش الكريم، الرضا النفسي، إكساب صاحبه مهارات جديدة، فيؤمن الاستقرار المادي والمعنوي والنفسي معا، وكذا المشاركة لكافة الأفراد المشاركين للعملية الإنتاجية.

1) مفهوم العمل الحر

تعددت مصطلحات العمل الحر، فتارة يطلق عليه اسم " التوظيف الذاتي " Self- Employment ، وتارة يطلق عليه اسم المشروعات الصغيرة والمتوسطة Small and Medium Enterprises(SME)، وأخرى يطلق عليه اسم " العمل الحر " Entrepreneurship، أو "العمل المستقل" Freelancing

وتباينت تعريفاته في صفتها الكتابية والأدبية والتقت في معناها ومقصدها، فوفقا لتعريف **stewart** العمل الحر هو العمل لشركات مختلفة في أوقات مختلفة بلا من أن يكون موظف دائما لدى شركة واحدة.¹

وقد عرف **Gee** العامل الحر، على أنه شخص موظفا ذاتيا وغير ملزم بأي عقد توظيف طويل الأمد، وقد يكون هذا الشخص مستقل بالكامل في إدارة شؤون عمله بصفته الشخصية، أو ممثلا بشركة تقوم بمهمة تسويق وبيع الخدمة/ السلعة التي يعمل عليها هذا الشخص.²

¹ Stewart, D. **freelance interpretes**. You are busines owner. Canada : Manitoba Association of visaul language interpreter. 2013. P232.

² Gee, A. **freelancing and being self-employed- a basic guide**. Scotland : the university of Edinbuigh. 2014.p78.

أما منظمة العمل الدولية فقد جاء تعريفها على النحو التالي، الموظفون ذاتيا هم أولئك العاملين لحسابهم الخاص أو مع شركاء محدودين بالتعاون، ويعتمد تحصيل الأجور اعتمادا مباشرا على الأرباح الناتجة عن السلعة أو الخدمات المنتجة.¹

وعرفه الصندوق الاجتماعي للتنمية على " أنه المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة ويسمى مشروعا أو عملا حرا بسبب حرية اختيار صاحبه لنوعيته وسماته وعدم فرض أي جهة خارجية على ذلك المشروع أو نوع نشاطه أو مخرجاته أو أهدافه أو سماته أو خطته أو نوعية المعدات أو العمالة أو النظم الإدارية الفنية".²

¹ Elias, p. **Status in employment : Award survey of practices and problems.**

Bulletine of labour statistics.2000.p15.

² الصندوق الاجتماعي للتنمية. **تعميق فكر العمل الحر.** الصندوق الاجتماعي للتنمية. القاهرة: 2008.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية وتحليل النتائج

تمهيد

من خصائص البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، أنه لا يستغني عن الجانبين النظري والتطبيقي، لكل ظاهرة محل الدراسة، نظرا لأهميتهما البالغة في إتمامهما لبعضهما البعض للإلمام بموضوع الدراسة، وتحري وبحث كل جوانبه. فبعد التعرض للجانب النظري ها نحن بصدد التطرق للدراسة التطبيقية، بداية من تناول مجالات الدراسة و المنهج والأدوات المستعملة لذلك، إلى عرض البيانات وتحليلها، واستخلاص النتائج والتوصيات.

1. مجالات الدراسة.

المجال الزمني: يعتبر الزمن ما بين 2022/06/01 و 2022/09/10 المجال الزمني للقيام بالدراسة، وجمع البيانات.

المجال الجغرافي: تعتبر ولاية مستغانم المجال الجغرافي لدراستنا، حيث كل المبحوثين يقطنون بها، وبها يزاولون أعمالهم.

2. المنهج المتبع.

بما أن منهج البحث هو الأسلوب أو الطريقة التي تتبع من أجل تحري الحقائق العلمية في أي علم من العلوم، ويخضع المنهج المطبق في دراسة أي ظاهرة إلى، طبيعة الموضوع المراد دراسته، وكذا نوعية الإشكالية المطروحة، وحتى نتمكن بحث أسباب اتجاه الكفاءات الجامعية نحو الأعمال الحرة سنستخدم المنهج الوصفي التحليلي، من أجل وصف الظاهرة كما وكيفا وتحديد وتصنيف عناصر الموضوع المدروس.

ويقوم المنهج الوصفي بالبحث عن أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها عن طريق مجموعة من الأسئلة:¹

✓ ما الوضع الحالي لهذه الظاهرة؟ تزايد الطلب على العمل الحر.
 ✓ من أين نبدأ الدراسة؟ الفئة الشبابية الموجهة لسوق العمل، واخترنا نحن خريجي الجامعات.

✓ ما العلاقة بين الظاهرة المحددة والظواهر الأخرى؟ هناك علاقة ترابطية بين الكفاءات الجامعية و العمل الحر وسوق العمل وسياسات التشغيل.

✓ ما النتائج المتوقعة لهذه الدراسة؟ وتتمثل في الفرضيات التي سيقى لهذا الغرض.

3. التقنيات المستعملة.

وتماستخداما لاستمارة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، من أجل معرفة الأسباب التي دفعت بخريجيا لجامعة الـ توجه نحو العمل الحر.

والاستمارة تعد من أدوات جمع البيانات، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على المعلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف ما.

وتتكون استمارة دراستنا من البيانات الشخصية ومحورين، الأول للكفاءات الجامعية والثاني للعمل الحر. (يمكن الاطلاع عليها في الملاحق).

وبعد هذا تم تمريرها على التحكيم لضبط أسئلتها أكثر، وكلائمتها لموضوع الدراسة والفرضيات المقترحة فيه، وكان الفضل في تحكيمها للأستاذة مناد.

4. عينة الدراسة

¹ عوض صابر، فاطمة وخفاجة، ميرفدت. أسس ومبادئ البحث العلمي. مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. 2002.

عينة كرة الثلج: تقوم هذه الطريقة على اختيار فرد معين، وبناءا على ما يقدمه هذا الفرد من معلومات تهم موضوع الدراسة يقرر الباحث من هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختياره لاستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة، لذلك سمية بعينة الكرة الثلجية ، حيث يعتبر الفرد الأول النقطة التي سيبدأ حولها التكتيف لاكتمال الكرة أي العينة.¹

وبمعنى آخر، يقوم الباحث بالاتصال بواحد أو اثنين من حالات المجتمع المرغوب بدراسته، وسؤال هؤلاء لتحديد حالات أخرى يمكن الرجوع إليها لتوفير المزيد من المعلومات، ومن ثم سؤال الحالات الجديدة عن حالات أخرى ودواليك، والتوقف عندما لانستطيع الوصول إلى حالات جديدة أو الوصول إلى حجم العينة المطلوبة.

وتمثلت حالات دراستنا في خرجي الجامعات (الكفاءات الجامعية) الذين يمارسون الأعمال الحرة. لذلك تم اختيار هذا النوع من العينة، بسبب صعوبة تحديد أعضاء المجتمع المراد دراسته، وهي عينة غير عشوائية. فقمنا بادئ الأمر بالاتصال بأحد الحالات، وهو بدوره أرشدنا إلى حالات أخرى وهكذا حتى استوفت العينة (40) مفردة.

¹عوض، عدنان. مناهج البحث العلمي. عمان: جامعة القدس المفتوحة. 1994. ص149.

5. تحليل البيانات العامة

(1) تحليل الجداول البسيطة:

الجدول رقم 01: يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	20	50%
أنثى	20	50%
المجموع	40	100%

من خلال الجدول رقم 01 يتضح لنا أن توزيع العينة وفقا لمتغير الجنس، أن نسبة خريجي الجامعة من الذكور 20% مساوية لنسبة الإناث 20%، ونستنتج من هذه المعطيات أن نسبة الذكور من خريجي الجامعة مساوية لنسبة الإناث، وذلك راجع لأهمية الشهادة الجامعية في الحياة العلمية والعملية.

الجدول رقم 02: يمثل توزيع المبحوثين حسب متغير السن.

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة]	22	55%
[من 31 سنة إلى 40 سنة]	13	32.5%
[41 سنة فما فوق	5	12.5%
المجموع	40	100%

يتضح من خلال الجدول رقم 02 أن أغلب المبحوثين تقل أعمارهم عن 30 سنة حيث قدرت بنسبهم بـ 55% ، تليها نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 40 سنة بنسبة 32.5% ، ونسبة أقل الذين تزيد أعمارهم عن 41 سنة بنسبة قدرة بـ 12.5% ، ونستنتج من هذا أن معظم المبحوثين من فئة الشباب في مقتبل العمر، وبنسبة قليلة جدا الفئة من 41 سنة فما فوق، وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من الشباب المتخرج من الجامعة متخرج حديثا لم يجد منصب عمل.

الجدول رقم 03: توزيع المبحوثين حسب طبيعة الشهادة المتحصل عليها.

الشهادات الجامعية	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	20	50%
ماستر	17	42.5%
دكتوراه	3	7.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 أن نصف عدد مبحوثي العينة لديهم شهادة ليسانس بنسبة 50% في حين أن شهادة الماستر قدرت بنسبة 42.5% ، وشهادة الدكتوراه بنسبة 7.5%

%، وما نستنتج من هذه المعطيات، أن أغلب المبحوثين حائزين على شهادة الليسانس، أي لم يتمكنوا من اتمام دراستهم لأسباب تخصهم، تليها نسبة من تجاوزوا شهادة الليسانس لشهادة الماجستير، تم بأقل نسبة شهادة الدكتوراه.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية.

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	25	62.5
تزوج	14	35
مطلق	/	/
أرمل	1	2.5
المجموع	40	100

يتضح من خلال الجدول رقم 04 أن توزيع العينة وفقا للحالة المدنية نجد أن غالبية خريجي الجامعة عزاب، حيث قدرت نسبتهم بـ 62.5 %، في حين أن البعض الآخر من المبحوثين متزوجين نسبتهم 35 % ونستنتج من خلال هذا أن غالبية خريجي الجامعات غير متزوجين، وهذا ربما لعزوفهم عن الزواج أو لظروف يمرون بها.

الجدول رقم 05: يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة الإقامة.

النسبة المئوية	التكرار	السكن
55%	22	حضري
30%	12	شبه حضري
15%	6	ريفي
100%	40	المجموع

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن معظم خريجي الجامعة من سكان الحضر بنسبة 55 % ، يليها سكان شبه الحضري حيث قدرة بنسبة 30 %، وأخيرا الريف بنسبة 15 %، وما نستنتجه مما سبق، أن أغلب خريجي الجامعة من سكان الحضر وهذا بحكم إقامتهم بالقرب من المراكز الجامعية، على العكس سكان الريف الذين يعيقهم البعد عن هذه المراكز، أو لهم توجه آخر كصفوف الجيش.

الجدول رقم 06: توزيع المبحوثين حسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
50 %	20	علوم اجتماعية وانسانية
15%	6	علوم وتكنولوجيا
10%	4	لغات وفنون
12.5%	5	قانون وعلوم سياسية
90%	36	المجموع
10%	4	القيم المفقودة
100%	40	المجموع

من الجدول رقم 06 نلاحظ أن غالبية المبحوثين أدبيين بنسبة 50% وبنسب متقاربة على التوالي تخصص علوم وتكنولوجيا بنسبة 15% ثم تخصص قانون وعلوم سياسية بنسبة 12.5% يليه تخصص لغات وفنون بنسبة 10%. وهذا راجع إلى طبيعة التخصص والتوجه أي ان التخصص الأدبي متعدد الشعب مما يتيح الفرص أمام الطلاب للظفر بالوظائف المتاحة بكثرة في سوق العمل.

الجدول رقم 07: يوضح توزيع أفراد العينة حسب اختياره للتخصص.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	90%
لا	4	10%
المجموع	40	100%

نلاحظ من الجدول رقم 07 أن الغالبية العظمى من المبحوثين قاموا باختيار تخصصهم بإرادتهم وقدرت نسبة ذلك بـ 90%، وهذا يفسر ما سبق ذكره عن التخصصات،

الجدول رقم 08: يوضح توزيع أفراد العينة حسب انتسابهم لوكالة التشغيل الوطنية.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	50%
لا	20	50%
المجموع	40	100%

ما يظهر في الجدول أعلاه تساوي أفراد العينة بين من هم منتسبين للوكالة الوطنية ومن ليسوا كذلك بنسبة 50%. وما نستنتج من هذا أن وجود الوكالة الوطنية للتشغيل من عدمه لا يمثل فرق لدى خريجي الجامعة.

الجدول رقم 09: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الهدف من إنشاء وكالة التشغيل.

النسبة المئوية لتعدد الاجابات	الإجابات		العبارات
	النسبة المئوية	التكرار	
62.5%	56.8%	25	التخفيف من حدة البطالة
47.5%	43.2%	19	الادماج المهني
110%	100%	44	المجموع

يتضح

من خلال الجدول رقم 09 وبنسبة 56.8% من أفراد العينة يصرحون أن الهدف من وكالة التشغيل هو التخفيف من حدة البطالة، وبنسبة 43.2% منهم يرون أن الهدف منها هو الإدماج المهني.

الجدول رقم 10: يوضح توزيع أفراد العينة حسب طرق	النسبة المئوية لتعدد الاجابات	الإجابات		طرق البحث عن عمل
		النسبة المئوية	التكرار	
	21.1%	17.8%	8	الإعلانات

الجدول رقم 10: يوضح توزيع أفراد العينة حسب طرق

البحث عن عمل.

42.1%	35.8%	16	بتقديم طلب للمؤسسات
55.3%	46.7%	21	المشاركة في المسابقات
118.4%	100%	45	المجموع

ما نلاحظه في الجدول أعلاه أن المشاركة في المسابقات هي الطريق الأكثر استعمالاً من طرف المبحوثين للبحث عن عمل بنسبة 46.7% وتليها طريقة تقديم طلب للمؤسسات بنسبة 35% وفي الأخير طريقة الإعلانات بنسبة 17.8% ، وهذا ما يفسره المسابقات التي يدرجها الوظيف العمومي كل سنة، بالإضافة إلى الطريقة الثانية والتي يفسرها تنامي القطاع الخاص بفتح الشركات المصغرة والمتوسطة.

الجدول رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب إمكانية مزاولة العديد من الوظائف بالشهادة المتحصل عليها.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	67.5
لا	13	32.5
المجموع	40	100

حسب ما يظهر في الجدول أعلا فأن أغلب المبحوثين يصرحون بأن الشهادات المتحصلين عليها تمكنهم من مزاولة العديد من الوظائف بنسبة 67.5%، ومن لا يرون ذلك بنسبة 32.5%، وهذا ما يفسره الجدولين السابقين، جدول رقم 06 والجدول 07.

الجدول رقم 12: توزيع المبحوثين حسب الصعوبات التي واجهتهم أثناء البحث عن عمل.

الصعوبة	التكرار	النسبة المئوية
عدم توفر مناصب عمل	10	25%
حجم الملف وطلب الخبرة المهنية	4	10%
البيروقراطية والمحسوبية	7	17%
المجموع	21	52.5%
الإجابات المفقودة	19	47.7%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن 25% من المبحوثين الذين أجابوا على السؤال صرحوا بان الصعوبة التي واجهتهم أثناء البحث عن عمل هي عدم توفر مناصب عمل، وبنسبة 17% أرجعوا الصعوبة إلى، المحسوبة والبيروقراطية، في حين أن من أرجعوا الصعوبة لحجم الملف وطلب الخبر قدرت نسبتهم بـ10%.

وما نستنتجه من خلال هذه المعطيات أن الصعوبة التي دون ظفر خريجي الجامعة بمنصب عمل هي عدم توفر المنصب بحد ذاته، ثم تليها البيروقراطية والمحسوبة، وبعدها حجم الملف وطلب الخبرة.

الجدول رقم 13: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية قبل العمل الحر

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
7.5%	3	عامل
40%	16	بطل
52.5%	21	طالب
100%	40	المجموع

ما يظهر جليا في الجدول أعلاه هو أن أغلب المبحوثين طلاب قبل مزاولتهم العمل الحر بنسبة 52.5%، يليه من عانوا البطالة بنسبة 40% ثم من كانوا يزاولون عمل بنسبة 7.5%.

ونستنتج من هذا أن خريجي الجامعة إما توجهوا للعمل الحر مباشرة بعد تخرجهم، أو بعد معاناتهم من البطالة، وتعبهم من البحث عن عمل كنتيجة لشح التوظيف في القطاع الحكومي. **الجدول رقم 14: توزيع أفراد العينة حسب وجود العلاقة بين تخصصهم والعمل الذي يزاولونه.**

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	27.5%
لا	29	72.5%
المجموع	40	100%

يتبين من خلال الجدول رقم 13 أن أغلب المبحوثين يرون أنه ليس هناك علاقة بين تخصصهم والعمل الذي يزاولونه بنسبة 72.5% بينما يجد 27.5% من المبحوثين أن تخصصهم له علاقة بعملهم. وما نستنتجه من هذا أن خريجي الجامعة يزاولون أعمال بعيدة عن تخصصاتهم، وذلك من أجل الهروب من شبح البطالة.

الجدول رقم 15: توزيع أفراد العينة حسب نوع العمل الذي يمارسونه.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
تسويق وتجارة	29	72.5%
البرمجة	2	5%
التصميم	/	/
الترجمة	2	5%

المجموع	33	%82.5
القيم المفقودة	7	% 17.5
المجموع	40	%100

يوضح الجدول المبين أعلاه أن أغلب المبحوثين يمارسون تسويق وتجارة بنسبة قدرة بـ72.5% في حين أن من يمارسون البرمجة والترجمة قدرة يتساوي بنسبة 5%، وما يمكن استخلاصه من هذا أن تسويق وتجارة من الأعمال الأكثر طلبا وممارسة، وهذا ربما راجع لسهولة دخول هذا المجال، ولا تتطلب قاعدة مهارتية معقدة مثل البرمجة والترجمة.

الجدول رقم 16: توزيع أفراد العين حسب سبب اختيار العمل الحر.

النسبة المئوية لتعدد الإجابات	الإجابات		العبارات
	النسبة المئوية	التكرار	
69.2%	54%	27	عدم توفر مناصب عمل
15.4%	12%	6	لطيعة العمل نفسه
7.7%	6%	3	له علاقة بالتخصص
12.8%	10%	5	هامش الربح العالي
23.1%	18%	9	للهرب من البطالة
128.2%	100%	50	المجموع

يتضح من خلال

الجدول رقم 15 أن أغلب المبحوثين صرحوا بأن توجههم للعمل الحر كان بسبب عدم توفر مناصب شغل بنسبة 54% ، تليها بنسبة أقل 18% بسبب الهروب من البطالة، أما بسبب العمل نفسه قدرة نسبتهم بـ 12% ، و 10% بسبب هامش الربح العالي، ولأن له علاقة بالتخصص بنسبة 6% . وما نستنتجه من خلال هذا أن السبب الرئيسي لتوجه خريجي الجامعة نحو العمل الحر بسبب قلة مناصب الشغل لذلك يعتبرون العمل الحر بديل عن القطاع الحكومي في إيجاد وظيفة.

الجدول رقم 17: توزيع أفراد العينة حسب الفضل لتأسيس عملهم.

النسبة المئوية	التكرار	
10%	4	الوكالة الوطنية لدعم الشباب
62.5%	25	استثمار شخصي
27.5%	11	نشاط العائلة
100%	40	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن الأغلبية العظمى للمبحوثين كان للاستثمار الشخصي الفضل في تأسيس العمل الحر الذي يزاوله بنسبة 62.5 %، يليه نشاط العائلة في المقام الثاني بنسبة 27.5 %، في حين أن الوكالة الوطنية لدعم الشباب فكانت في الأخير بنسبة 10 %.

نستنتج مما سبق أن غالبية خريجي الجامعة توجهوا للعمل الحر من خلال استثمار شخصي، وربما هذا راجع إلى الشروط التي تتقل كاهل طالب الدعم من الوكالة الوطنية لدعم الشباب، ويبقى نشاط العائلة دعم في غالب الحالات حتى يظفر خريج الجامعة بوظيفة لدى القطاع الحكومي.

الجدول رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب مواصلة البحث عن عمل رسمي.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	85%
لا	6	15%
المجموع	40	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأغلبية العظمى من المبحوثين لازالت تبحث عن عمل داخل القطاع الحكومي بنسبة 85 %، في حين أن 15 % مكتفين بالعمل الحر الذي يزاولونه. وما نستنتجه من ذلك أن خرجي الجامعة يرغبون دائماً في الحصول على عمل في القطاع الحكومي، وربما السبب راجع إلى ما يحتويه هذا الأخير من تأمين صحي ، وتقاعد...

الجدول رقم 19: توزيع أفراد العينة حسب أنسب عمل لتخصصهم.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
الحكومي	28	70%
الحر	12	30%
المجموع	40	100%

حسب ما هو موضح في الجدول أعلاه فإن أغلب المبحوثين يقرون بأن العمل الحكومي أنسب عمل بالنسبة لتخصصاتهم بنسبة قدرة ب70% في حين يرى البقية بأن العمل الحر

أنسب. وما نستنتج مما سبق أن خريجي الجامعة يريدون العمل في القطاع الحكومي، وربما السبب راجع للضمانات التي يقدمها، مقارنة مع الفئة القليلة التي ترى عكس ذلك.

الجدول رقم 20: الاستفادة من الكفاءات الجامعية في ممارسة عمله.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	17.5%
لا	33	82.5%
المجموع	40	100%

يتضح من خلال الجدول رقم 19 أن المبحوثين يقرون بعدم استفادتهم من الكفاءات الجامعية التي اكتسبوها في تكوينهم، في العمل الحر الذي يزاولونه بنسبة 82.5 %، في حين قدرت نسبة من يرون أنهم استفادوا مما كسبوه من كفاءات بـ 17.5 % . وما نستنتجه من هذا أن الكفاءات جامعية المكتسبة لا علاقة لها بأغلب الأعمال الحرة.

الجدول رقم 21: اقتراحات المبحوثين للحد من البطالة.

العبارات	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية لتعدد الأجوبة
الحد من البيروقراطية والمحسوبية	2	5%	6.1%
ملائمة التخصصات وسوق العمل	4	10%	12.1%
دعم المشاريع والاستثمار وإنشاء المصانع والشركات	21	52.5%	63.6%
إعادة النظر في البرامج المسطرة وإدراج التقاعد النسبي	6	15%	18.2%
المجموع	40	100%	100%

من خلال بيانات الجدول أعلاه يوضح اقتراحات المبحوثين لحل مشكلة البطالة، حيث نلاحظ أن نسبة 52.5% أرجعوها إلى دعم المشاريع الشبابية وإنشاء المصانع والمؤسسات على مختلف مداها، ثم نسبة 15% الذين يرون أن الحل يكمن في إعادة النظر في البرامج المسطرة وكذا إدراج التقاعد النسبي في قانون العمل. و10% من المبحوثين أسندوا الحل الى ملائمة التخصصات الجامعية ومتطلبات سوق العمل، وأقل من ذلك بنسبة 5% اقترحوا الحد من المحسوبية والبيروقراطية. وما نلاحظه من هذا أن هناك اقتراحات وجهها المبحوثين للحد من مشكل البطالة، وتبقى آراء لتجد التنفيذ على أرض الواقع.

2. تحليل الجداول المركبة:

الجدول رقم 22: يوضح العلاقة بين الجنس ونوع العمل الممارس.

الجنس	نوع العمل الممارس				المجموع
	تسويق وتجارة	برمجة	تصميم	ترجمة	
ذكر	17	1	0	0	18
النسبة المئوية	%94.4	%5.6	0	0	%100
أنثى	12	1	0	2	15
النسبة المئوية	%80	%5.6	0	%13.3	%100
المجموع	29	2	0	2	33
النسبة المئوية	%87.9	%6.1	0	%6.1	%100

من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن 94.4 % من الذكور الذين يزاولون العمل الحر مجال تسويق وتجارة، ولا تقل نسبة الإناث بالكثير في نفس المجال بنسبة 80%، في حين تساوت نسبة مجال البرمجة عند كلا الجنسين بنسبة 5.6 % ، ليتفرد مجال الترجمة للإناث بنسبة 13.3 % .

نستنتج مما سبق أن كلا الجنسين اختاروا بالأغلبية الساحة العمل بمجال تسويق وتجارة، لسهولة الولوج لهذا المجال دون غير، لسهولة اكتساب المهارات المعتمدة داخله في مقابل

البرمجة والترجمة التي تلزم مهارات وكفاءات عالية مكتسبة من التكوين الذي قام به الخريج الجامعي.

الجدول رقم 23: يوضح العلاقة بين التخصص صعوبة البحث عن عمل.

المجموع	صعوبات البحث عن عمل		التخصص
	لا	نعم	
20	1	19	علوم اجتماعية وانسانية
100%	5%	95%	النسبة المئوية
6	0	6	علوم وتكنولوجيا
100%	0%	100%	النسبة المئوية
4	3	1	لغات وفنون
100%	75%	25%	النسبة المئوية
5	2	3	قانون وعلوم سياسية
100%	40%	60%	النسبة المئوية
36	6	30	المجموع
% 100	% 16.7	%83.3	النسبة المئوية

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن 95% من المبحوثين الذين لديهم تخصص علوم اجتماعية وإنسانية يجدون صعوبة في البحث عن عمل، في حين أن نسبة 5% لم يجدوا صعوبة في ذلك، و100% (كل) ممن لديهم تخصص علوم وتكنولوجيا وجدوا صعوبة في البحث عن عمل. لتقدر نسبة من لهم تخصص لغات أجنبية بـ75% لم يجدوا صعوبة في البحث عن عمل، وبنسبة 25% من نفس التخصص وجدوا صعوبة في ذلك. أما 60% من لديهم تخصص قانون وعلوم سياسية وجدوا صعوبة في البحث عن عمل، وبنسبة 40% من نفس التخصص لم يجدوا صعوبة في ذلك.

نستنتج من خلال المعطيات أن أعلى النسب من كل التخصصات ووجدوا صعوبة في البحث عن عمل ما عدا تخصص لغات وفنون، فأن الأغلبية لم تواجه صعوبة في ذلك، وهذا ما يطرح حقيقة ما يعانيه خريجي الجامعة من كل التخصصات في إيجاد عمل في غياب المناصب التي تلاءم التخصصات، التقسيم العادل لها.

الجدول رقم 24: علاقة الشهادة الجامعية باختيار العمل الحر

المجموع	الشهادة الجامعية			العبارات
	دكتوراه	ماستر	ليسانس	
27	1	8	18	لعدم توفر مناصب عمل
%69.2	%2.6	%20.5	%46.2	النسبة المئوية
5	1	3	1	لهامش الربح العالي
%12.8	%2.6	%7.7	%2.6	النسبة المئوية
6	1	2	3	لطبيعة العمل نفسه
%15.4	%2.6	%5.1	%7.7	النسبة المئوية
9	1	5	3	للهرب من البطالة
%23.1	%2.6	%12.8	%7.7	النسبة المئوية
3	0	2	1	لعلاقته بالتخصص
%7.7	%0	%5.1	%2.6	النسبة المئوية
39	3	16	20	المجموع
%100	%7.7	%41	%51.3	

نلاحظ مما يظهر في الجدول أمامنا أن 46.2% من المبحوثين المتحصلين على شهادة الليسانس يرجعون سبب اختيارهم للعمل الحر عدم توفر مناصب العمل، في حين تساوت نسب نفس شهادة الليسانس بـ 7.7% يرجعون السبب إلى طبيعة العمل نفسه والهروب من البطالة على التوالي، وفي ما يخص بسبب هامش الربح العالي ولعلاقة العمل بالتخصص فتساوت عند نسبة 2.6% على التوالي.

ونلاحظ أن المبحوثين المتحصلين على شهادة الماستر قدرت نسبة من أرجعوا السبب لعدم توفر مناصب العمل بـ 20.5%، لتليها نسبة من يرجعون السبب للهروب من البطالة بـ 12% من نفس شهادة الماستر، وتوزع النسب الباقية من نفس الشهادة بـ 7.7% لهامش الربح العالي، و 5.1% لكل من لطبيعة العمل نفسه، وعلاقته بالتخصص على التوالي.

كما يتضح أن المبحوثين المتحصلين على شهادة الدكتوراه فقد تساوت النسب عند قيمة 2.6% للأسباب التالية على التوالي، عدم توفر مناصب عمل، لهامش الربح العالي، ثم طبيعة العمل نفسه، وفي الأخير للهروب من البطالة.

ونستنتج من هذه المعطيات أن السبب الأول الذي أجمع عليه أغلب المبحوثين في كل التخصصات والذي يرجعون إليه سبب اختيارهم للعمل الحر هو عدم توفر مناصب عمل، يليه بعد ذلك بسبب الهروب من البطالة ثم هامش الربح العالي، وبعد ذلك لطبيعة التخصص نفسه ليأتي في الأخير سبب علاقته بالتخصص، وهذا ما يجعل العمل الحر بديلا لخريجي الجامعات فيما يعاينه سوق العمل في الجزائر.

الجدول رقم 25: علاقة التخصص بسؤال المبحوثين بعلاقة عملهم وتخصصهم.

التخصص	علاقة التخصص بالعمل الحر		المجموع
	نعم	لا	
علوم اجتماعية وإنسانية	5	15	20
النسبة المئوية	%25	%75	100%
علوم وتكنولوجيا	0	6	6
النسبة المئوية	%0	%100	100%
لغات وفنون	0	4	4
النسبة المئوية	%0	%100	100%
قانون وعلوم سياسية	3	2	5
النسبة المئوية	60%	40%	100%
المجموع	30	6	36
النسبة المئوية	%83.3	% 16.7	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 24 والذي يوضح العلاقة بين تخصص المبحوثين والسؤال المتعلق بما إذا يرون أن لعملهم الحر علاقة بتخصصهم، فنجد لأن أغلب المبحوثين تخصص

علوم اجتماعية وإنسانية لا يجدون علاقة بين تخصصهم والعمل الحر الذي يزاولونه بنسبة 75 %، و25 % من نفس التخصص يجدون علاقة في ذلك.

ونلاحظ أن كل المبحوثين تخصص علوم وتكنولوجيا لا يجدون علاقة بين تخصصهم والعمل الحر الذي يزاولونه بنسبة 100%.

كما يجمع المبحوثين تخصص لغات وفنون بنسبة 100% على أنه ليس هناك علاقة بين تخصصهم والعمل الحر الذي يزاولونه.

في حين نجد 60% من المبحوثين تخصص قانون وعلوم سياسية يجدون علاقة بين تخصصهم والعمل الحر الذي يزاولونه، وبنسبة 40% لا يجدونه علاقة في ذلك.

وما نستنتجه من هذا أن اغلب المبحوثين من كل التخصصات أجمعوا على أنه ليس هناك علاقة بين العمل الذي يزاولونه وتخصصهم، في حين نجد تخصص قانون وعلوم سياسية صرح الغالبة بوجود علاقة بين تخصصهم والعمل الحر الذي يزاولونه، وهذا راجع لعمل المحاماة، والموثق وغيرها من الأعمال والتي تعتبر أعمال حرة في الغالب.

الاستنتاج العام

من خلال الدراسة الميدانية وتحليلنا للبيانات العامة تحت عنوان "الكفاءات الجامعية وتوجهها نحو العمل الحر" توصلنا إلى النتائج التالية:

أن عينة البحث تساوى بها جنس الذكور والإناث، وهذا ما يؤكد أنه ليس هناك أنشطة تتواءم أكثر مع جنس دون آخر. وأن الفئة المسيطرة هي فئة العزاب الذين لم يتمكنوا من الزواج تحت تأثير ظروفهم المادية والاجتماعية. وأن أكثر الفئات توجهها لهذا القطاع هم المتحصلين على شهادة الليسانس ويرجع عزوفهم عن إتمام دراستهم ربما لعدم إيجاد منصب عمل دائم بالشهادة الأولى، مما أدى بهم للإيجاد البديل باكرا وهو العمل الحر. وكان التسويق والتجارة أكثر مجالات العمل التي يمارسونها. لنجد الطالب المتخرج يواجه مشاكل عدة بعد تخرجه، وذلك راجع لعدة أسباب نذكر منها صعوبة البحث عن عمل في القطاع الحكومي، إلى معاناته من البطالة، وكذا اصطدامه بالبعد الشاسع بين مجال تخصصه ومتطلبات سوق العمل، ليصبح العمل الحر بديل يسعى إليه الخريج الجامعي لعدم توفر مناصب عمل وكذا للهروب من شبح البطالة، ليبقى يرقب في نفس الوقت متى تتاح له الفرصة للاستفادة من العمل الحكومي الدائم المتوفر على الشروط التي يسعى إليها كل عامل.

وانطلاقاً من تحليل النتائج السابقة توصلنا إلى أن الفرضية الأولى " عدم توافق الكفاءات الجامعية ومتطلبات سوق العمل " قد أثبتت صحتها، بحيث وجدنا أن مشكلات الكفاءات الجامعية كانت سبباً رئيسياً في توجه خريجي الجامعة إلى الأعمال الحرة، حيث وجدنا أن أغلب التخصصات لم تجد لها فرصة في القطاع الحكومي، وحين توجهت للعمل الحر لم تستفيد من ولا كفاءة فيه.

وتوصنا كذلك من خلال التحليل والتفسير إلى عدم تحقق الفرضية الثانية " هيمنة المحسوبة والبيروقراطية على عملية التوظيف " حيث أن السبب الأول والأساسي هو عدم توفر مناصب العمل من الأساس وهذا ما تضح لنا من خلال تحليل الجداول الإحصائية، وهذا لا ينفي أن هناك محسوبة وبيروقراطية لكن ليست السبب الرئيسي في توجه خريجي الجامعة نحو العمل الحر.

وعلى غرار ذلك توصلنا من خلال التحليل إلى عدم تحقق الفرضية الثالثة " هناك علاقة بين سياسة الدولة في التشغيل والتوجه نحو العمل الحر " فمن خلال الطرح النظري نجد أن الدولة لا تذخر أي جهد في محاولة سن وأدراج سياسات من شأنها توفير مناصب العمل، ودعم الشباب وإدماجه في سوق العمل، لكن فيما يخص مسائلة أفراد العينة فنجد، تماثل نسبي في من ينتمون لوكالات التشغيل الشباب الوطنية، وكذلك نجد الغالبية منهم أنشأت العمل الحر من التمويل الشخصي وليس القرض الوطني لدعم الشباب، وهذا وإن دل فيدل على أن الخلل ليس في السياسة بحد ذاتها، ولكن الخلل يكمن في تطبيقها والتوزيع العادل لمستحقيها.

خاتمة

خاتمة

حاولنا في دراستنا لهذا الموضوع تسليط الضوء على فئة هامة من المجتمع، والتي تعد مستقبله الواعد، وتتمثل في خريجي الجامعات وآليات إدماجهم في عالم الشغل.

ولقد تم المرور في دراستنا هذه بعدة محطات من المحطة الاستكشافية ثم جمع المادة العلمية إلى الدراسة التطبيقية ثم إلى استخلاص النتائج، وقد اعترضتنا العديد من الصعوبات نذكر منها نقص المادة العلمية فيما يخص العمل الحر خاصة، كذلك إيجاد أفراد مجتمع الدراسة، والتنقل بينهم لجمع الاستمارات، والتوفيق بين من أضعها ومن نسيها...

إلا أننا رغم ذلك حاولنا أن نصل إلى نتائج نعتبرها ذات قيمة علمية ومقبولة لدى الباحثين على قدر المستطاع.

نأمل أن تخصص دراسات من هذا الشأن، تختص بخريجي الجامعات، لما لهذه الفئة من أهمية وللجامعة في المجتمع كل على حد سواء، وتوصلنا إلى جملة من التوصيات نذكر منها:

- ضرورة إعادة النظر في التخصصات المدرجة داخل الجامعات، بعد القيام بدراسة شاملة لسوق العمل ومتطلباته، حتى لا يجد الخريج صعوبات في الظفر بمنصب عمل في إطار تكوينه وميدان دراسته.
- المراقبة والسهر على تنفيذ البرامج والسياسات المنتهجة في كل شؤون الأفراد والمجتمع عامة والشباب خاصة، حتى لا تبقى حبرا على ورق.

- القضاء على العراقيل التي تحول دون استفادة الشباب عامة وخريجي الجامعات خاصة من مختلف الآليات المدرجة للحد من البطالة، كطلب الخبرة المهنية عند التقدم لطلب عمل ولا خبرة مهنية دون عمل. وحجم الملف، ولإمبالاة القائمين على هذا النوع من الآليات.
- تشجيع المشاريع الفردية والجماعية، ومنح الكفاءات الشخصيات العصامية حقهم من المسؤولية في قيادة مؤسسات الدولة، ووضع تحت يدهم التكفل والتصرف في ما يدخل ضمن تخصصاتهم من أعمال وإنجازات ومشاريع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

باللغة العربية:

الكتب

1. ابن منظور. *لسان العرب*. بيروت: دار الجيل.
2. أبو إسماعيل، أكرم عبد القادر. *التقويم الذاتي للشخصية في التربية الإسلامية*. الأردن: دار النفائس، 2006. ص210.
3. أسماء باشيخ. *الجامعة الجزائرية واقع واصلاح*. الجزائر: دار الاوطان للثقافة والابداع. 2017.
4. اميل، دوركايم. *في تقسيم العمل الاجتماعي*. ترجمة: الجمالي، حافظ. بيروت: اللجنة اللبنانية لترجم الروائع، 1982. ص78.
5. أنتوني، غيدنز. *علم الاجتماع*. ترجمة: فايز، الصياغ. بيروت: المنظمة العربية للترجمة. 2005. 437.
6. بن شهرة، مدني. *الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية*. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع. 2008. ص164.
7. التائب، عائشة. *النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة*. ط1. مصر: منظمة المرأة العربية. 2011. ص15.
8. السعيد، صادق مهدي. *مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام*. "سلسلة البحوث والدراسات 6". بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية. 1983. ص9.
9. عوض صابر، فاطمة وخفاجة، ميرفدت. *أسس ومبادئ البحث العلمي*. مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. 2002. ص87.

10. عوض، عدنان. مناهج البحث العلمي. عمان: جامعة القدس المفتوحة. 1994.
11. فضيل دليو، و وآخرون. اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجزائر. قسنطينة: جامعة منتوري. 2001.
12. القرشي، مدحت. اقتصاديات العمل. عمان: دار وائل للنشر. 2007، ص21.
13. للارصاد الجوية المنظمة العالمية. دليل الكفاءة. جنيف: المنظمة العالمية للارصاد الجوية. 2018.
14. مقداد، محمد إبراهيم وأبو حصيرة، مازن. اقتصاديات العمل. غزة: كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. ص163.
15. الموسوي، مجيد ضياء. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2007، ص11.
16. نجم نجم عبود. إدارة المعرفة_ المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات (الإصدار 1). الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. 2005.
17. نزار عبد المجيد رشيد البرواري، و فارس محمد النقش بندي. التسويق المبني على المعرفة: مدخل لاداء التسويقي المتميز. (الإصدار 1). الأردن: الوراق للنشر والتوزيع. 2013.

المقالات

1. الصندوق الاجتماعي للتنمية. تعميق فكر العمل الحر. الصندوق الاجتماعي للتنمية. القاهرة: 2008.
2. الكفاءات. الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية. 2000.

3. جابري، دلال. تقسيم العمل والتعاون بين ابن خلدون وايميل دوركايم. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة محمد خيضر. العدد46. بسكرة: ص290.
4. حمدي ابو القاسم. تنمية كفاءات الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات. الأغواط. 2006.
5. حمودي حيمر. أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات. مجلة اقتصاديات المال و الأعمال. 2017 ، 159_174.
6. دحو، معتصم. سياسة التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر بين حتمية تنفيذ البرامج ومنطق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل. منشورات البحث والحكمة والاقتصاد الاجتماعي، العدد02. 2016. ص34
7. سماح صولح. تطوير الكفاءات. الجزائر. 2000.
8. سمايلي، محمود. المحاضرة الأولى: تعريف سوق العمل. [https://cte.univ-](https://cte.univ-setif2.dz)
[setif2.dz](https://cte.univ-setif2.dz) 2022-06-26.
9. عائشة نجاح. محاضرات في إدارة الكفاءات. تيارت. 2018.
10. عبد العالي غيشي. تطوير نموذج اتسيير الكفاءات. مجلة اقتصاديات المال والاعمال، العدد07. 2018.
11. علوط، عمر. تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية. إضافات: المجلة العربية لعلم الاجتماع، العددين 36،37. لبنان: 2017. ص،ص 305، 306.
12. فريد حاجي. يداغوجيا التدريس بالكفاءات الأبعد والمتطلبات. الجزائر: دار الخلدونية. 2005.

13. مرابط، عبد الحكيم. سياسة التشغيل في الجزائر: المراحل والآليات. مجلة طبنة. الجزائر: المركز الجامعي بريكة. ص، ص 208، 212.

14. مفهوم الجامعة. SCRIBD. تاريخ الاسترداد. 26-06-2022 من <https://fr.scribd.com>

مذكرات تخرج.

1. ادريوش، دحماني محمد. إشكالية التشغيل في الجزائر. محاولة تحليل، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، ، تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد. 2012/2011. ص41.
2. جبار، سهيلة. الكفاءات التنظيمية وعلاقتها بأداء الموارد البشرية في المؤسسة. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر. علم اجتماع تنظيم وعمل. بسكرة: جامعة محمد خيضر. 2019-2018. ص، ص 66، 69.

باللغة الأجنبية

1. Alain, M. **Ressources Humaines Deployer la strategie**. France: liaison France.2000.
2. Brillman, J. **Les Meilleurs Pratiques du Management**. (3, Éd.) 2001.
3. Elias, p. **Status in employment : Award survy of pratices and problems**. Bulletine of labour statistics.2000.p15.
4. Gee, A. **freelancing and being self-employed– a basic guide**. Scotland : the university of Edinbuigh. 2014.p78.

5. Gilles, Ferreol. Philippe, Deubel. **Economie de Travail**. Paris : Amand colin.1990. p123.
6. Francois Oriane, Jean. **Le traitement clinique du chômage**. Thèse Doctorat, université catholique de Louvain. Novembre. 2005. P25.
7. Philippe, L. **Methodes et pratiques de la performance**. paris: organisation. 2000.
8. Schnapper, D. **l'épreuve du chômage**. sans pays : gahimard. 1994. P76.
9. Stewart, D. **freelance interpretes**. You are busines owner. Canada : Manitoba Association of visaul language interpreter. 2013. P232.
10. Zarifian, P. **Le modèle de la compétence**. paris: éditions liaisons. 2000.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس

كلية العلوم الاجتماعية

تخصص تنظيم وعمل

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث:

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان : " الكفاءات الجامعية وتوجهها نحو العمل الحر"يسعدنا أن تتفضلوا بمساعدتنا، وذلك بالإجابة على الأسئلة بوضع علامة X أمام الاقتراح المناسب لإجاباتكم والتعليق على الأسئلة المفتوحة. ونحيطكم علما أن هذه المعلومات لن تستخدم إلا لصالح أغراض البحث العلمي. ولكم منا جزيل الشكر والامتنان على تعاونكم.

السنة الجامعية 2022/2021.

البيانات الشخصية:

1. الجنس: 1- ذكر 2- أنثى
 2. الفئة العمرية: 1- أقل من 30 سنة] 2- [من 31 سنة إلى 40 سنة] 3- [40 سنة فما فوق]
 3. الشهادة الجامعية: 1- ليسانس 2- ماجستير 3- دكتوراه
 4. الحالة المدنية: 1- أعزب 2- متزوج (ة) 3- مطلق (ة) 4- أرمل (ة)
 5. السكن: 1- حضري 2- شبه حضري 3- ريفي
- المحور الأول: الكفاءات الجامعية.
6. ماهو تخصصك التخصص العلمي؟.....
 7. هل اخترت أنت هذا التخصص؟ 1- نعم 2- لا
 8. هل لديك شهادات أخرى؟ 1- نعم 2- لا أنكرها:.....
 9. هل أنت منتسب لوكالات التشغيل؟ 1- نعم 2- لا
 10. هل ترى أن الهدف من هذه الوكالات هو؟ 1- التخفيف من حدة البطالة 2- الإدماج المهني
 11. هل تم الاتصال بك من هذه الوكالات لوظيفة أو عمل؟ 1- نعم 2- لا
 12. ماهي الطرق التي اعتمدت عليها في البحث عن عمل؟ 1- من مختلف الإعلانات 2- المشاركة في المسابقات 3- التقدم بطلب للمؤسسات

4- أخرى أذكرها:.....

13. هل تتيح لك شهادتك مزاوله العديد من الوظائف؟ 1- نعم 2- لا

14. هل واجهت صعوبات في البحث عن عمل؟ 1- نعم 2- لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" ما هي؟

15. هل تم سؤالك عما إذا كنت تملك شهادات أخرى بالإضافة إلى شهادتك؟ 1- نعم

2- لا

16. قبل مزاوله هذا العمل، هل كنت؟ 1- عامل 2- بطل 3- طالب

إذا كانت الإجابة بطل ما هو عدد سنوات البطالة التي عاينتها؟.....

17. هل هناك علاقة بين تخصصك والعمل الذي تزاوله؟ 1- نعم 2- لا

المحور الثاني: العمل الحر

18. ما نوع العمل الذي تمارسه؟ 1- تسويق و تجارة 2- البرمجة 3-

التصميم 4- الترجمة 5- أخرى أذكره.....

19. لماذا اخترت العمل الحر؟ 1- عدم توفر مناصب عمل 2- هامش الربح عالي

3- لطبيعة العمل نفسه 4- للهروب من البطالة 5- له علاقة

بتخصصك 6- أخرى أذكرها؟.....

20. هل أسست هذا العمل يفضل؟؟

1- قرض من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 2- استثمار شخصي

3- نشاط العائلة 4- أخرى أذكرها.....

21. ماهي وضعيتك منذ الاستفاة من هذا ؟ 1-مشجعة 2- مرضية 3- غير مرضية
22. هل مازلت تواصل البحث عن عمل رسمي؟ 1- نعم 2- لا
23. هل تفكر في إن عملك هذا لا يتوفر على التأمين الصحي/ التقاعد ؟ 1- نعم 2- لا
24. هل تحبذ لو كانت لك وظيفة؟ 1- نعم 2- لا
أذكر الوظيفة التي تتمناها:.....
25. هل تجد صعوبات في عملك الحر هذا؟ 1- نعم 2- لا
إذا كانت الإجابة نعم أذكرها؟.....
26. أي الأعمال يلاءم تخصصك أكثر؟ 1- العمل الحكومي 2- العمل الحر
27. هل استقتت من دورات تكوينية قبل العمل؟ 1- نعم 2- لا
إذا كانت الإجابة "نعم" أين كان ذلك؟.....
28. هل استقتت من الكفاءات الجامعية التي تحصلت عليها؟ 1- نعم 2- لا
إذا كانت الإجابة نعم أذكر هذه الكفاءة.....
29. ما اقتراحاتك للحد من البطالة؟.....

المخلص :

من خلال الدراسة الميدانية وتحليلنا للبيانات العامة تحت عنوان "الكفاءات الجامعية وتوجهها نحو العمل الحر" توصلنا إلى النتائج التالية:

أن عينة البحث تساوى بها جنس الذكور والإناث، وهذا ما يؤكد أنه ليس هناك أنشطة تتلاءم أكثر مع جنس دون آخر. وأن الفئة المسيطرة هي فئة العزاب الذين لم يتمكنوا من الزواج تحت تأثير ظروفهم المادية والاجتماعية. وأن أكثر الفئات توجهها لهذا القطاع هم المتحصلين على شهادة الليسانس ويرجع عزوفهم عن إتمام دراستهم ربما لعدم إيجاد منصب عمل دائم بالشهادة الأولى، مما أدى بهم للإيجاد البديل باكرا وهو العمل الحر. وكان التسويق والتجارة أكثر مجالات العمل التي يمارسونها. لنجد الطالب المتخرج يواجه مشاكل عدة بعد تخرجه، وذلك راجع لعدة أسباب نذكر منها صعوبة البحث عن عمل في القطاع الحكومي، إلى معاناته من البطالة، وكذا اصطدامه بالبعد الشاسع بين مجال تخصصه ومتطلبات سوق العمل، ليصبح العمل الحر بديل يسعى إليه الخريج الجامعي لعدم توفر مناصب عمل وكذا للهروب من شبح البطالة، ليبقى يرقب في نفس الوقت متى تتاح له الفرصة للاستفادة من العمل الحكومي الدائم المتوفر على الشروط التي يسعى إليها كل عامل.

الكلمات المفتاحية :

الكفاءات الجامعية- جنس - الفئة المسيطرة - الظروف المادية والاجتماعية - مجالات العمل

The research sample is equal to the sexes of males and females, and this confirms that there are no activities that are more compatible with one gender than another. And that the dominant category is the category of bachelors who were unable to marry under the influence of their material and social conditions. And that the most oriented groups to this sector are those who obtained a licentiate degree, due to their reluctance to complete their studies, perhaps because they did not find a permanent job position with the first certificate, which led them to find an alternative early on, which is free work. Marketing and commerce were the most common areas of

work they practiced. We find that the graduate student faces several problems after graduating, due to several reasons, including the difficulty of searching for a job in the government sector, To his suffering from unemployment, as well as his collision with the vast distance between his field of specialization and the requirements of the labor market, so that self-employment becomes an alternative sought by university graduates due to the lack of job positions, as well as to escape the specter of unemployment, to keep watching at the same time when he has the opportunity to benefit from the permanent government work available on The conditions that each worker seeks.

key words :

University competencies - gender - dominant group - physical and social conditions - areas of work